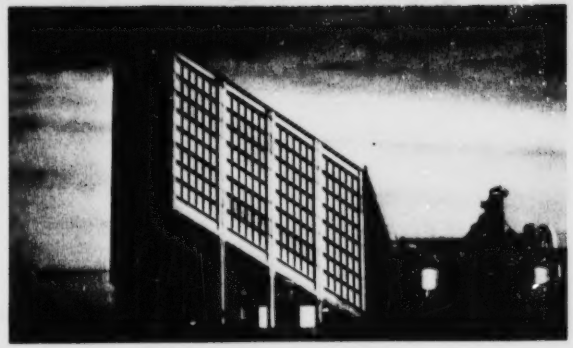
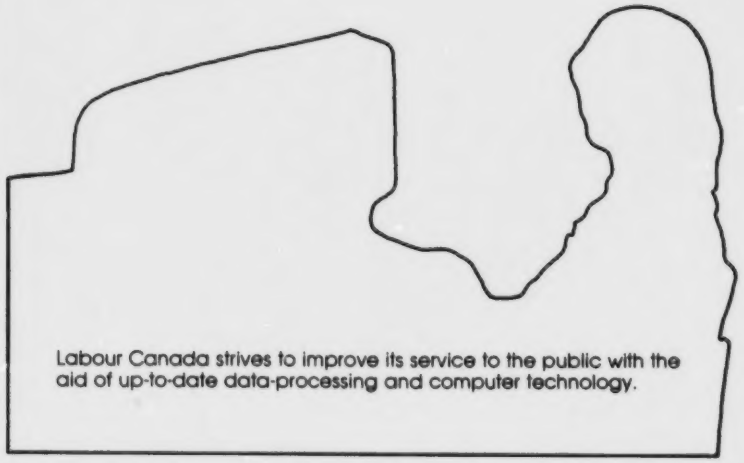
Labour Canada / Travail Canada

# 1982 ANNUAL REVIEW



Canada

Labour affairs officers conduct safety inspections at all worksites under Labour Canada's jurisdiction.



Labour Canada strives to improve its service to the public with the aid of up-to-date data-processing and computer technology.

Labour Canada maintains one of North America's largest libraries on labour relations, labour history, and related subjects.

Working conditions in grain-handling facilities across Canada are under the Department of Labour's jurisdiction.

Technicians at Labour Canada's Industrial Hygiene Laboratory analyse samples of industrial materials to determine levels of contaminants found in the workplace.

# 1982 ANNUAL REVIEW

Year ending March 31, 1982

**Published by Authority of the Honourable Charles L. Caccia**
**Minister of Labour, Government of Canada**

**Additional copies of the Review may be obtained from:**

**Publications Distribution Centre,**
**Labour Canada,**
**Ottawa, Ontario**
**K1A 0J2**
**(819) 994-0543**

Photographs - Phototheque/NFB
Ronald Allen

© Minister of Supply and Services Canada 1982

Cat. No. L1-1982

ISBN 0-662-52221-4

Printed in Canada

## LABOUR CANADA

165, rue Hôtel de Ville
Hull, Quebec

**Mailing Address**
Ottawa, Ontario, K1A 0J2

**Minister of Labour, The Honorourable Charles L. Caccia***
Executive Assistant, Eileen Allen
Special Assistant, Jean Lash
Departmental Assistant, Margaret Dunsmore

### Principal Officers

**Deputy Minister, T.M. Eberlee**
Executive Assistant, Keith Deyell
Administrative Assistant, Lillian McGlynn
Special Assistant, Claudette Lupiano

**Federal Mediation and Conciliation Service**
Senior Assistant Deputy Minister, W.P. Kelly
Director, Mediation and Conciliation, Guy de Merlis
Director, Program Planning and Technical Support, John Fuchs

**Policy Co-ordination and Liaison**
Assistant Deputy Minister, Robert Armstrong
A/Director, International Relations, François Bastien
Director, Social Policy and Federal/Provincial Relations, Gloria M. Kunka
Director, Program Evaluation, Gordon Buck
Director, Planning and Liaison, J.N. Carter

**Regional Operations**
Director General, C.D. Harper
Atlantic, Regional Director, G.J. Blanchard
St. Lawrence, Regional Director, C.E. Poirier
Great Lakes, A/Regional Director, G. Hotchkiss
Central, A/Regional Director, W. Radway
Mountain, A/Regional Director, B. Dodd

Director, Employment Relations and Conditions of Work, D.J. Baldwin
Director, Occupational Safety and Health, J.W. McLellan

*Mr. Caccia replaced Mr. Gerald A. Regan on September 22, 1981.

**Central Analytical Services**

A/Director General, Central Analytical Services, M. Mueller
A/Director, Labour Data, Wayne Baxter
Director, Industrial Relations Information Service, L.J. Kenney
Director, Economics and Industrial Relations Research, Mark Mueller
Library and Legislative Analysis

**Administrative Policy and Services**

Director General, N.P. Ewing
Director, Data Processing, C.W. Evans
Director, Finance, C.J. Helmes
Director, Communication Services Directorate, Wm. T. Jack
Director, Operational Services, R.D. Needham

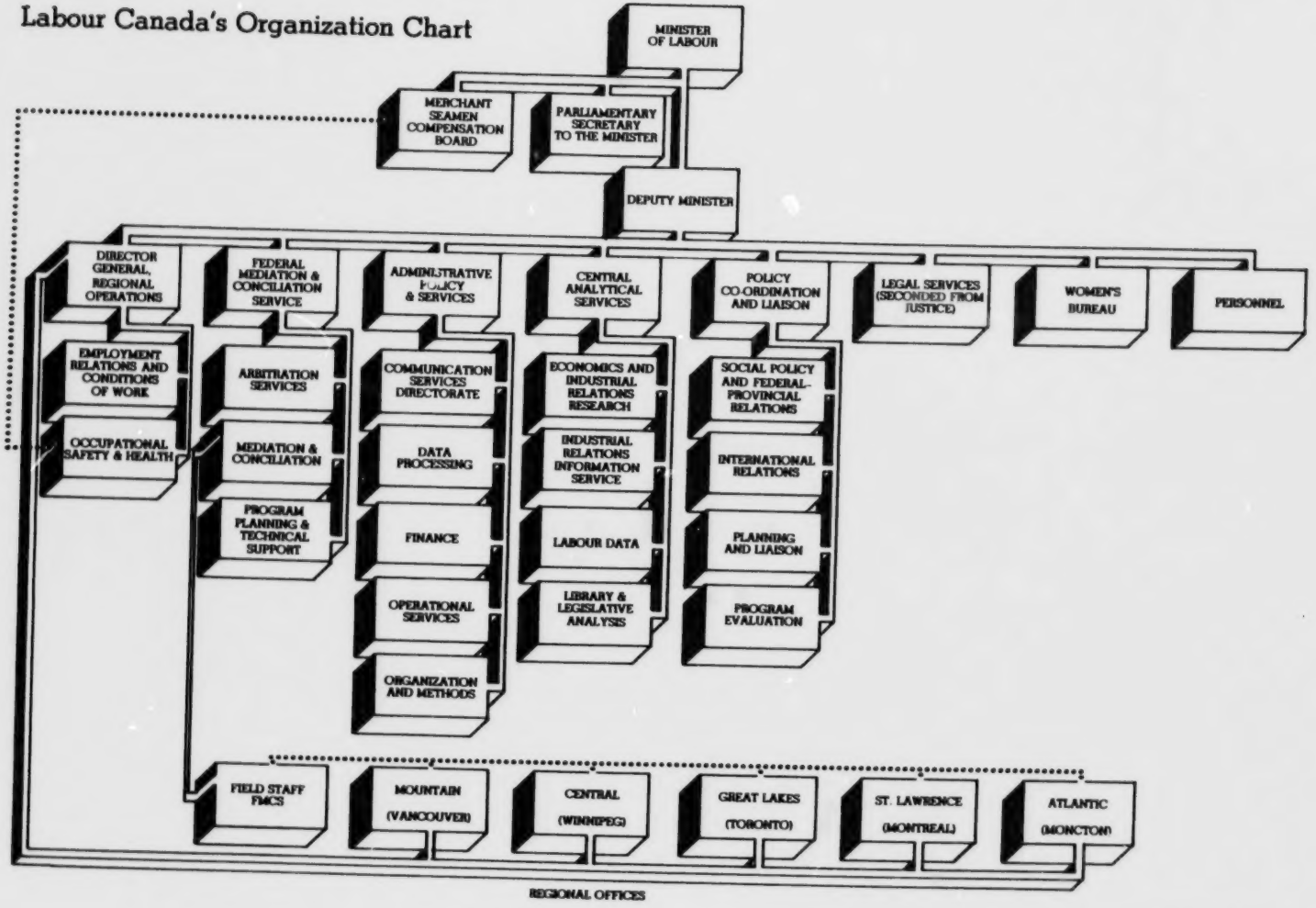
**Women's Bureau**

Director, Dr. Ratna Ray

**Personnel**

Director, J.R. Joubert

## Labour Canada's Organization Chart




JANUARY 11, 1982

## Acts Administered by Labour Canada

**The Canada Labour Code** (R.S.C. 1970, c.L-1 as am.)
- **Part III – Labour Standards** (R.S.C. 1970, c.L-1 amended by c.22 (1st supplement); c.17 (2nd supplement); 1974-75-76, c.66; 1976-77, cc.28, 33, 54; 1977-78, c.27; 1980-81-82, c.47, 89)
- **Part IV – Safety of Employees** (R.S.C. 1970, c.L-1 amended by 1977-78, c.27; 1980-81-82, C.47)
- **Part V – Industrial Relations** (R.S.C. 1970, c.L-1 amended by 1972, c.18; 1976-77, c.28; 1977-78, C.27; 1980-81-82, c.47)

**Department of Labour Act** (R.S.C. 1970, c.L-2 amended by 1980-81-82, c.60)
**Fair Wages and Hours of Labour Act** (R.S.C. 1970, c.L-3)
**Government Employees Compensation Act** (R.S.C. 1970, c.G-8 amended by 1980-81-82, c.47)
**Merchant Seamen Compensation Act** (R.S.C. 1970, c.M-11 amended by c.19 (2nd supplement); 1974-75-76, c.48; 1977-78, c.41 and 1978-79, c.11)
**Labour Adjustment Benefits Act** (S.C. 1980-81-82, c.89)

## Jurisdiction

Labour Canada administers federal labour legislation which governs certain aspects of employment in federal works and undertakings.

This jurisdiction covers:

- **Interprovincial and international**
  - railways
  - highway transport
  - telephone and telegraph systems
  - pipelines
  - canals
  - ferries, tunnels, and bridges
  - shipping and shipping services
- **Radio/television broadcasting and cable systems**
- **Air transport and airports**
- **Banks**
- **Grain elevators, feed mills and warehouses, flour mills, and grain seed cleaning plants**
- **Nuclear facilities and uranium mining**
- **Approximately 40 crown corporations and agencies**

## TABLE OF CONTENTS


| | Page |
|---|---|
| **Introduction** | 1 |
| **Federal Mediation and Conciliation Service** | 3 |
| Mediation and Conciliation | 5 |
| Arbitration Services | 6 |
| Program Planning and Technical Support | 6 |
| **Policy Co-ordination and Liaison** | 7 |
| Planning and Liaison | 9 |
| Social Policy and Federal-Provincial Relations | 9 |
| International Relations | 9 |
| Program Evaluation | 11 |
| **Regional Operations** | 13 |
| Atlantic Region | 16 |
| St. Lawrence Region | 17 |
| Great Lakes Region | 17 |
| Central Region | 17 |
| Mountain Region | 17 |
| Employment Relations and Conditions of Work | 17 |
| Occupational Safety and Health | 20 |
| **Central Analytical Services** | 23 |
| Economics and Industrial Research | 25 |
| Labour Data | 25 |
| Industrial Relations Information Service | 26 |
| Library and Legislative Analysis | 27 |
| **Administrative Policy and Services** | 29 |
| Finance | 31 |
| Communication Services | 31 |
| Data Processing | 32 |
| Operational Services | 32 |
| **Women's Bureau** | 33 |
| **Personnel** | 37 |
| The Personnel Management Information System | 40 |
| **Appendix** | 41 |
| Financial Statements | 43 |
| Work Injury Statistics | 45 |

# INTRODUCTION

Over the past few years, the Government of Canada has placed an increased emphasis on the accessibility of its agencies to the public and the improvement of its services through computer technology and intergovernmental co-operation. These priorities figured importantly in Labour Canada this fiscal year.

The department's efforts covered many areas, reflecting both its specific federal jurisdiction duties and its position as a leader on the national labour scene. While Labour Canada deals most directly with acts for which Parliament has given it responsibility, the department also has a duty to set an example in all spheres that affect labour.

In its federal capacity, the department developed new labour programs and promoted discussions concerning labour policy and legislation. The Financial Assistance Program for Labour Education, which supports studies in the labour field, was favourably reviewed by independent consultants who noted its long-term national benefits. Another program was the Labour Adjustment Benefit (LAB) Program (Bill C- 78), designed to provide preretirement benefits for qualified workers from certain industries who have been displaced from their jobs. The efforts of the Women's Bureau were particularly successful, sponsoring a three-day conference on Sexual Equality in the Workplace. Announced at the conference was the appointment of a task force on Micro-Electronics Technology and Employment which is scheduled to report its findings in the autumn. In addition, the Minister appointed an Inquiry Commission Into Part-time Work, scheduled to give its report in early 1983. In the Occupational Safety and Health Branch, plans for the consolidation of federal occupational safety and health regulations under one authority moved toward fulfilment. The department also progressed in its efforts to amend and update various parts and sections of the Canada Labour Code.

In its broader role, the department strove to establish better information-gathering methods, and supported information exchanges at both the national and international levels. The Labour Data Branch of Central Analytical Services concentrated on the standardization of survey methods in the federal and provincial jurisdictions in an effort to produce comparable and interchangeable data. Library Services adopted LABORLINE, a computerized bibliographical indexing system through which items can be located with greater precision than through the card catalogue. Additionally, the Communication Services Directorate co-ordinated the itinerary of a New Zealand labour-management delegation, while Policy Coordination and Liaison sponsored a well-received study of Japanese industrial relations entitled "The Japanese Way: Contemporary Industrial Relations in Japan," which was distributed world-wide. The last-mentioned program also organized the official visit of the Director-General of the International Labour Organization, Mr. Francis Blanchard.

## STRATEGIC OBJECTIVES

The following strategic objectives provide a focus when examining the department's current legislation, policies, and programs. The first four objectives focus on the department's national mandate of concern with the overall industrial relations environment and its role as a primary actor within that environment. The final four objectives focus on the department's role within the federal jurisdiction.

The department's strategic objectives are to:

1. maintain an industrial relations environment which
   a) enables and encourages individual Canadians to define and to achieve their goals;
   b) is characterized by the rule of law and the acceptance of the rights and obligations established by law;
   c) encourages and supports organizations and institutions while ensuring the achievement of individual goals;
   d) nourishes economic and social development, and provides the stability necessary for long-term progress while being sufficiently flexible to adapt to changing circumstances.
2. assist the parties in performing their roles;
3. create a spirit of responsible co-operation among the parties;
4. maintain and strengthen the Canadian contribution to the improvement of labour conditions throughout the world;

and also specifically within the federal jurisdiction to:

5. maintain a balanced legislative framework for industrial relations in the federal jurisdiction and to give support to labour and management in their co-operative efforts to develop good relations and constructive bargaining practices;
6. establish legal standards of wage, working conditions, and safety and health;
7. protect individuals or groups in terms of those standards;
8. minimize and resolve conflict within the department's legislative framework.

# Federal Mediation and Conciliation Service

# FEDERAL MEDIATION AND CONCILIATION SERVICE

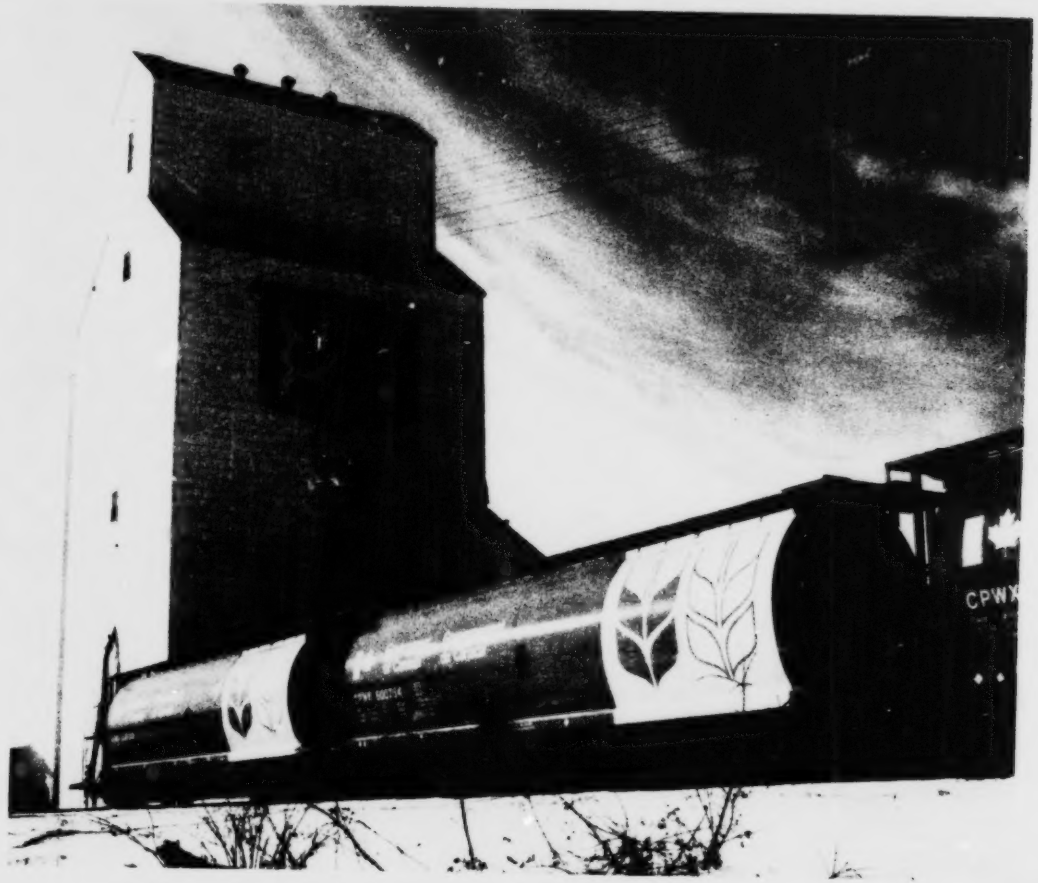
The Federal Mediation and Conciliation Service is responsible for implementing the labour dispute provisions of the Canada Labour Code (Part V — Industrial Relations). These provisions are intended to encourage free collective bargaining and to help settle industrial disputes or differences in the interest of labour peace.

The service is directed by the senior assistant deputy minister and is composed of three units. These are the Mediation and Conciliation Branch, Arbitration Services and the Program Planning and Technical Support Branch. The headquarters is located in the National Capital Region and the service has offices in Vancouver, Winnipeg, Toronto, Montreal, Halifax and St. John's.

## A. MEDIATION AND CONCILIATION

The Mediation and Conciliation Branch is involved in resolving collective bargaining disputes. The provisions of the Canada Labour Code are intended to ensure that the parties concerned make every effort to negotiate their collective agreements peacefully. It also requires the parties to exhaust the conciliation process before they can resort legally either to a strike or a lockout. Thus, on the average, 95% of all collective agreements in federal jurisdiction are negotiated without a work stoppage. Conciliation and mediation both rely on persuasion and a full exploration of alternatives as a means of assisting the parties to resolve their differences by themselves. In this way it differs from arbitration, which is a procedure for the imposition of a binding decision on the parties. The Mediation and Conciliation Branch also provides a preventive mediation service designed to help the parties to resolve their differences during the term of the collective agreement instead of at the critical bargaining stage. The branch also processes requests for ministerial consent to make bargaining-related unfair labour practice complaints to the Canada Labour Relations Board. Additionally, it handles the administrative work associated with the appointment of conciliation commissioners, industrial inquiry commissioners and any referrals for the imposition of first collective agreements.

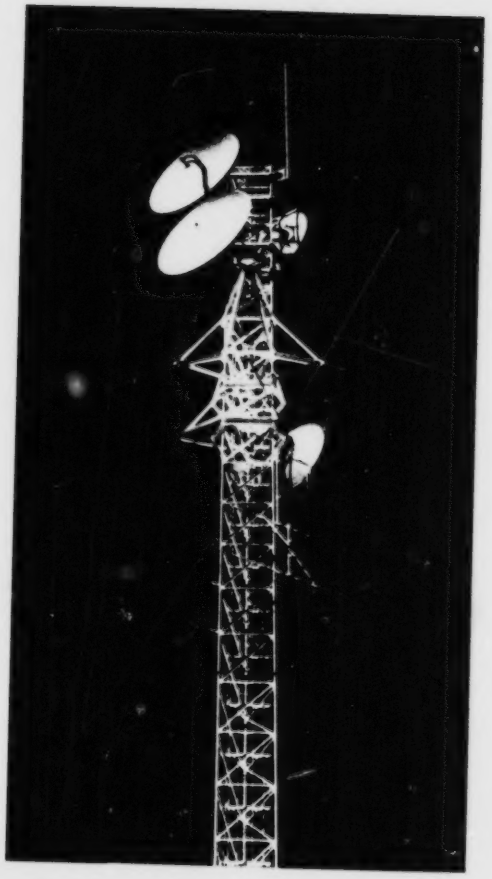
In the fiscal year that ended March 31, 1982, the branch dealt with 335 collective bargaining disputes. Of these, 259 were resolved, leaving 76 pending at the year's end. There were a total of 30 work stoppages in the fiscal year, ranging in duration from five hours to five months. A



number of potentially serious work stoppages were avoided when conciliation or mediation assistance resulted in the settlement of six disputes in the marine industry. The Canadian Lake Carriers Association, Upper Lakes Shipping and the St. Lawrence Seaway Authority all reached

agreements with their unions without strikes or lockouts. Grain handling was slightly affected by a 13-day strike by the Brotherhood of Railway, Airline and Steamship Clerks at the Lakehead Terminal Elevators. Nonetheless, mediation efforts resulted in the signing of a two-year collective agreement between these parties.

The branch had a busy year dealing with disputes in the airline, broadcasting and mining industries. Thirty-seven airline agreements were renewed, with five work stoppages, including a three-month lockout by Wardair of its flight attendants. Fifty-two broadcasting industry agreements were concluded in the 1981-82 fiscal year, with six strikes including three at the Canadian Broadcasting Corporation. Of the nine



collective agreements negotiated in the mining industry in the fiscal year, six disputes involved work stoppages. Some were as short as two days while another lasted 12 weeks. A total of 25 agreements were settled in the banking industry without any work stoppages.

## B. ARBITRATION SERVICES

Arbitration Services is responsible for the appointment of arbitrators and arbitration board chairmen to resolve disputes in accordance with part V of the Canada Labour Code or the provisions of an existing collective agreement. This unit also appoints adjudicators to hear complaints of unjust dismissal under part III of the code, researches various aspects of grievance arbitration processes and publishes summaries of all arbitration decisions rendered in the federal jurisdiction.

During fiscal year 1981-82, the Minister received 89 applications requesting that he appoint arbitrators or arbitration board chairmen. Appointments were made in 43 cases. The remainder were either withdrawn or settled with the assistance of Arbitration Services. In addition, the Minister effected the appointment of adjudicators in 62 cases related to unjust dismissals. Ten cases were pending on March 31, 1982.

## C. PROGRAM PLANNING AND TECHNICAL SUPPORT

The Program Planning and Technical Support Branch prepares specialized industrial relations research studies to assist mediation and conciliation officers and provides them with economic advice. It also analyzes industrial relations issues and developments for the guidance of the service.

The fiscal year 1981-82 was a year of labour stability in the federal jurisdiction. The Federal Mediation and Conciliation Service achieved mediated settlements without work stoppages in over 90% of the cases in which it was called upon to provide assistance.

# Policy Co-ordination and Liaison

# POLICY CO-ORDINATION AND LIAISON

The Policy Co-ordination and Liaison Program is responsible for examining broad issues that have an impact on the department's programs and policies. It proposes ways for the department to adjust to a rapidly changing economic and social environment.

The program consists of four major elements, Planning and Liaison, Social Policy and Federal-Provincial Relations, International Relations and Program Evaluation.

## PLANNING AND LIAISON

The Planning and Liaison Branch is responsible for planning at the corporate level, and for the development and implementation of the government's Policy and Expenditure Management System (PEMS) within the department.

During the year, the branch became fully operational. The emphasis was placed on the revision of the department's planning process in support of the new system of government resource allocation and control, which took into account the recommendation of the Comptroller General's study on the *Improvement in Management Practices and Control* (IMPAC). Advice and guidance were given to departmental managers to assist them in the development of long and short term plans and methods for controlling and measuring the results of those plans. A system of monitoring the department's annual operational plans and budget was implemented.

The branch was also involved in a series of consultations with national labour and employer organizations regarding the proposed amendments to the Canada Labour Code.

## SOCIAL POLICY AND FEDERAL-PROVINCIAL RELATIONS

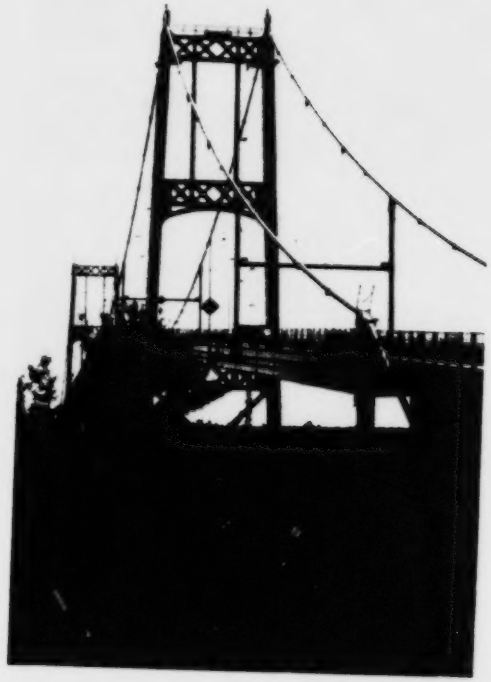
The Social Policy and Federal-Provincial Relations Branch was expanded during 1981 to include its new responsibility for the analysis and development of departmental policies related to broad social issues of concern to the government. These social issues include the Amendments to the Canadian Human Rights Act, positive employment practices for disadvantaged groups, the management of toxic chemicals and problems related to the construction industry.

The branch continued to work to strengthen co-operation between the different levels of government and develop methods to resolve problems between the federal and provincial governments in the labour field. The branch has been working closely with provinces on the amendments to the Bankruptcy Act, the labelling of hazardous substances and other plans related to constitutional review. The branch monitored provincial policy and legislative developments and assessed their impact in the labour field.

The branch is responsible for the effective operation of the "Canadian Association of Administrators of Labour Legislation" (CAALL), one of the chief means for encouraging co-operation between the two levels of government. This association consists of the federal and provincial departments of labour and gives deputy ministers and other senior labour officials the opportunity to exchange views and share experience. The continuing research and information exchange programs of the association are undertaken by five standing committees on labour relations, labour standards, occupational safety and health, statistics and research, and women in employment.

## INTERNATIONAL RELATIONS

The International Relations Branch is responsible for maintaining and developing Canadian participation in international labour activities, particularly the International Labour Organization.



The 67th Session of the International Labour Conference held in June 1981 discussed, among other things, the adoption of several international labour standards. Having consulted the provinces and government departments, the branch prepared Canada's position for these talks which involved over 140 countries. Three new conventions and recommendations were adopted, the effect of which was to formulate standards regarding the

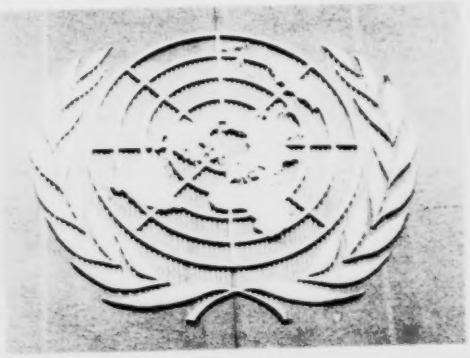
promotion of collective bargaining, safety and health in the working environment, and workers with family responsibilities. Preliminary discussions were held on the issues of the maintenance of migrant workers' rights in social security and the termination of employment by the employer.

Canada, as one of the ten countries of chief industrial importance, is an ex-officio member of the Governing Body of the International Labour Organization. The three regular meetings it holds during the year are attended by the assistant deputy minister for Policy Co-ordination and Liaison and the acting director of the branch.

The International Labour Organization periodically holds meetings on sectoral labour issues and problems. During the year, there were three such meetings concerning the printing trades, the iron and steel industries and the timber trade. The branch is responsible for providing the International Labour Organization with background material on industrial relations and other labour issues, as well as selecting the members of delegations. The branch also co-ordinated Canadian participation at an International Labour Organization meeting of experts on the safe use of asbestos, and a joint meeting on the working conditions of teachers.

The year was also marked by active exchanges between Canada and Japan on labour issues. Firstly, labour relations officials from Japan came to Canada to acquaint themselves with our labour relations institutions. A detailed program was developed by the branch through meetings held in Ottawa and Toronto. Late in the year, a two party exchange program between Canada and Japan was begun and officially launched with a Labour Canada Mission to Japan. The exchange focusses primarily on the labour data and industrial relations developments that are of key interest to potential Japanese investors.

The branch was also responsible for organizing the meeting of the Copenhagen Group which brought together the labour ministers of twelve Organization for Economic Co-operation and Development countries in Halifax. The group meets regularly for an informal review of labour issues and developments.



At the invitation of the Inter-American Centre for Labour Administration, which is a division of the International Labour Organization, the branch sent representatives to a regional seminar, held in Mexico, to discuss the application of ILO Convention No. 150 (Labour Administration). It also sent an observer to the Dominican Republic where the Organization of American States' Inter-American Meeting of Labour Ministers reviewed the joint projects undertaken in Central and South America by the ILO and OAS.

Consultations on a wide range of topics were held with the provincial officials responsible for International Labour Organization matters. The topics of discussion included ILO activities which seek contributions from the provinces, a review of the procedures used to provide the federal government with information, the promotion of the ILO's freedom of association principles, an explanation of the workings of the ILO Committee on Freedom of Association which hears complaints, and the agenda of the annual meeting of deputy ministers of labour on ILO questions.

The annual deputy ministers' and three-party meetings on International Labour Organization questions were held in April. The proposed position of the Canadian Government regarding the various points on the agenda of the annual session of the International Labour Conference was reviewed.

As part of its monitoring responsibility, the International Labour Organization requests detailed reports on the application of conventions that have been ratified, every second or fourth year. In addition, every year, the International Labour Organization makes a special study of one or more conventions and their companion recommendations. On such occasions, Canada has to file a report on the particular instruments selected for study by the International Labour Organization that Canada, for some reason, has not yet ratified.

During the year, in conjunction with the Canada Branch of the International Labour Organization the branch enlisted the assistance of the personnel service of the department in making job vacancies in the ILO better known nationally.

The branch organized the official visit of the International Labour Organization's Director-General, Mr. Francis Blanchard, which took him from Halifax to Vancouver and enabled him to gain insight into the diverse and complex realities found in Canada.

Finally, in conjunction with Employment and Immigration Canada, the branch prepared to participate in the various meetings of the

Organization for Economic Co-operation and Development.

## PROGRAM EVALUATION

The department approved new policies on program evaluation and internal audit in response to the requirements of the new Policy and Expenditure Management System. This placed it in the vanguard of the departments responding to the initiatives of the Office of the Comptroller General regarding the Improvement in Management Practices and Control (IMPAC).

In 1981-82, a branch was established to implement these policies, i.e., to ensure the periodic evaluation of each of the department's program components and to conduct comprehensive audits of all administrative activities including financial systems and controls, over a five-year cycle. The resulting studies were designed to provide the Planning and Liaison Branch and the Senior Committee on Accountability with feedback for effective policy planning and managerial control.

The branch conducted two evaluation assessment (or pre-evaluation) studies (of the Conditions of Work, and Mediation Conciliation and Arbitration program components) and three audits (of the Operational Services, the Communication Services Directorate and the Great Lakes Region respectively).

In addition, the branch participated in the preparatory interdepartmental work on the evaluation of the Industrial and Labour Assistance Program (ILAP), and the director served on the working group for the evaluation of regulations, established by the Office of the Comptroller General.

# Regional Operations

# REGIONAL OPERATIONS

Regional Operations is responsible for administering the department's programs within the federal jurisdiction (other than those of the Federal Mediation and Conciliation Service) on a national basis. The delivery of programs to employers and employees is accomplished through five regional directorates and 18 subordinate district offices. Regional Directors are responsible to a Director General at Headquarters.

The legislative programs administered by Regional Operations relate to: Conditions of Work and Occupational Safety and Health as set forth in Parts III and IV respectively of the Canada Labour Code and the accompanying regulations; wages and working hours as required by the Fair Wages and Hours of Labour Act; and compensation for federal government and related employees through the Government Employees Compensation Act and the Merchant Seamen Compensation Act. In addition, Regional Operations is responsible for the administration of non-legislative programs, particularly those concerning labour education and the quality of working life.

The activities of regional officers include any regulation and enforcement resulting from investigations or inspections where, for example, a violation of the Canada Labour Code has occurred. They also provide counselling, advisory services and assistance where activities such as the establishment of joint safety and health committees or the development of Quality of Working Life projects are involved.

## CONDITIONS OF WORK

Part III of the Canada Labour Code and its accompanying regulations establish national standards for working conditions, including hours of work, minimum wages,

vacation, general holidays, and leave. Labour Canada's regional offices are required to investigate the complaints of individual employees and, where employers have violated the regulations, to recover lost wages for the workers involved. The regional offices also conduct programmed inspections for this purpose. Nation-wide, these activities resulted in the recovery of almost one million dollars in lost wages.

The code also protects employees from unjust dismissal. Most complaints from employees who feel they have been dismissed without just cause are resolved locally; however, a small proportion must be referred to an adjudicator whose judgment is binding.

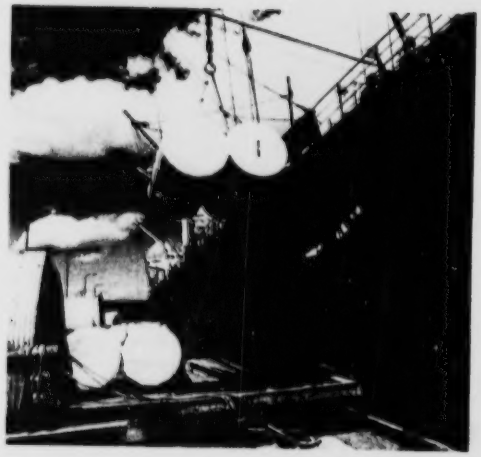
## OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH

Part IV of the Canada Labour Code requires all employers of workers in the federal jurisdiction to take reasonable measures to ensure their employees a safe working environment. Workers, likewise, are required to observe proper safety precautions and to notify their employers of potential hazards.

Safety officers in the regional offices are empowered to investigate complaints of unsafe or unhealthy conditions in the workplace. Where a condition of imminent danger is found to exist, the employer may be compelled to cease the dangerous operation immediately and correct the condition. Safety officers may also, where they deem it necessary, conduct investigations into industrial accidents reported to them.

**Investigations and Counselling Sessions by Region**

| Region | Complaints | Programmed Inspections | Unjust Dismissal Complaints | Counselling |
|---|---|---|---|---|
| Atlantic | 125 | 459 | 12 | 796 |
| St. Lawrence | 269 | 104 | 86 | 4 345 |
| Great Lakes | 763 | 197 | 112 | 8 170 |
| Central | 214 | 101 | 16 | 3 970 |
| Mountain | 636 | 203 | 50 | 341 |
| Total | 2 007 | 1 064 | 276 | 17 622 |



Further, the regional offices conduct technical surveys to monitor such health hazards as grain dust and asbestos dust in the workplace, and to ensure the safety of boilers, elevating devices and other equipment.

## COMPENSATION

The regional offices also administer the Government Employees Compensation Act and the Merchant Seamen Compensation Act, which provide financial assistance to workers unable to work due to injuries sustained on the job.

## EDUCATION, TRAINING, AND PROMOTION

In addition to their regulatory functions, the regional offices offer consultative services to the public, and promote departmental policies designed to improve the climate of labour relations in Canada — notably the Labour Education Program and the Quality of Working Life Program.

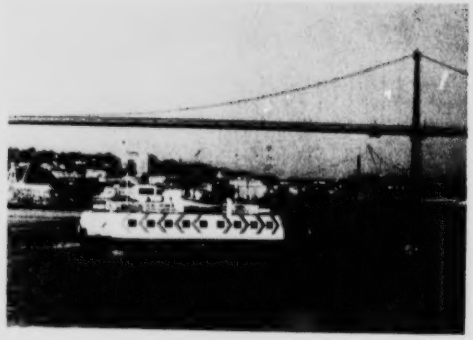
The following brief notes describe the regions and give an account of some of their activities during the year.

**Investigations and Counselling Sessions by Region**

| Region | Complaints | Programmed Inspections | Accident Investigations | Technical Surveys | Counselling |
|---|---|---|---|---|---|
| Atlantic | 64 | 557 | 81 | 82 | 1 099 |
| St. Lawrence | 196 | 393 | 63 | 10 | 1 806 |
| Great Lakes | 139 | 645 | 72 | 70 | 1 763 |
| Central | 54 | 393 | 31 | 28 | 1 895 |
| Mountain | 71 | 461 | 111 | 47 | 223 |
| Total | 524 | 2 449 | 358 | 237 | 6 786 |

## ATLANTIC REGION

The Atlantic Region has its headquarters in Moncton, New Brunswick, and district offices in Fredericton, Moncton, Halifax, Sydney and St. John's. The Sydney office has responsibility under the Coal Mines Safety Regulations, for health and safety in coal mines operated by the Cape Breton Development Corporation.

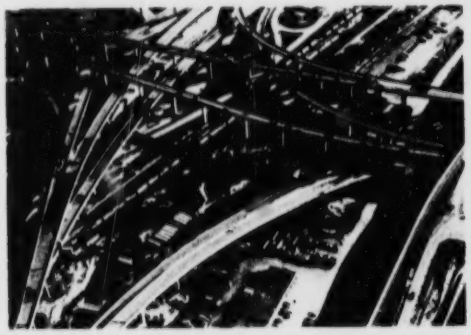


During the year the region promoted labour-management consultation as a means of improving relations between employees and their employers. Information seminars were organized in each district in order to promote the Quality of Working Life Program and a better understanding of the Canada Labour Code. The region also continued actively to support the establishment of joint safety and health committees to improve the safety and health of workers.

In January 1982, Labour Canada conducted an exhaustive study on the use of Urea Formaldehyde Foam in the Cape Breton Mines. A Labour Canada report revealed no serious medical problems with the use of Urea Formaldehyde Foam in the No. 26 and Lingan Collieries.

## ST. LAWRENCE REGION

The St. Lawrence Region, which includes all of the province of Quebec, has its headquarters in Montreal and a district office in Quebec City.



During the course of the year the region emphasized the formation of safety committees in the railway industry. More than 40 committees were established and authorized in accordance with Part IV of the Canada Labour Code. The establishment of these committees seems to have brought about a marked reduction in the frequency of accidents in many shops and work units. In addition, other committees are being formed in various industries, two of which are pilot projects in the air transport industry.

## GREAT LAKES REGION

The Great Lakes Region covers all of Ontario except the Northwestern part of the province. It has its regional headquarters in Toronto, while district branches are located in Sudbury, London, Toronto and Ottawa.

Through the Labour Education Program the region assisted in reviewing and processing requests for grants. Twenty-three grants were awarded to non-affiliated unions and individuals. Staff from the region were actively involved in promoting the Quality of Working Life program in educational institutions, industries, hospitals, municipalities and the trade union movement through presentations, conferences and seminars. The region also assisted in processing requests for funding qualified projects in order to encourage the further development of Quality of Working Life in the workplace. Moreover, the region provided assistance and in certain instances guest speakers for groups to discuss the Canada Labour Code, the Government Employees Compensation Act and the Fair Wages and Hours of Labour Act.

## CENTRAL REGION

The Central Region is composed of northwestern Ontario, Manitoba, and Saskatchewan. Regional headquarters is in Winnipeg, while district offices are located in Winnipeg, Regina, Saskatoon, and Thunder Bay.

The region is involved in several projects under the Quality of Working Life Program, such as workshops and seminars in Saskatchewan and Manitoba, negotiations with companies in the mining and pulp and paper industries, and the establishment of networks in both Saskatchewan and Manitoba.

Labour Education has been a successful program in the region, with nine independent unions participating, and two individual bursaries awarded.

## MOUNTAIN REGION

The Mountain Region is composed of Alberta, British Columbia, the Northwest Territories, and the Yukon Territory. Headquarters is in Vancouver, and district offices are located in Edmonton, Calgary, Lethbridge, Prince George and Whitehorse.

The following instance, though extraordinary, illustrates some of the ways in which the regional office works with employers

and other government departments to ensure worker safety. On July 23, 1981, a CNR freight train including two tanker cars of propane and one of butane derailed near Chisholm, Alberta. As soon as it became known that a leak had developed in the butane car, two officials from Labour Canada's Edmonton office travelled to the site where they consulted with representatives of CN and the Canadian Transport Commission. It was decided that detonation or "burn off" would be the safest means of removing the hazardous gases from the site. Nevertheless, the risk of explosion and fragmentation of the cars was great. Safety precautions and evacuation of the vicinity required the co-operation of CN, the RCMP, Alberta's Forestry Service and the Department of National Defence. Throughout the three-day operation, a Labour Affairs Officer remained at the site to ensure that proper safety precautions were taken at every stage, and that railway workers were not exposed to undue danger.

## EMPLOYMENT RELATIONS AND CONDITIONS OF WORK

The Employment Relations and Conditions of Work Branch is responsible for the development and implementation of policies and programs that improve conditions of work in the federally-regulated private sector

(600 000 workers) and reduce industrial unrest in all of Canada, through changes in labour standards embodied in the Canada Labour Code, and through the promotion of labour education and co-operative labour-management programs. The branch is divided into four divisions: Conditions of Work, Labour Education, Labour Adjustment Benefits and Quality of Working Life.

## CONDITIONS OF WORK

The Conditions of Work Division responds principally to issues arising from two pieces of legislation: Part III of the Canada Labour Code (Labour Standards), and the Fair Wages and Hours of Labour Act. The first includes labour standards such as hours of work, holidays, minimum wages and job security measures (maternity leave, the right to appeal dismissals thought to be unjust, and protection against being dismissed due to absence caused by sickness). The second covers hours of work and wage rates for workers on federal construction projects.

The division's three essential functions are the identification and resolution of technical problems, the development of new labour standards, and the preparation of information for public use.

In 1982, the revision of the termination of employment benefits under Part III of the Canada Labour Code became law through the passage of Bill C-78. Early in the year, an organizational change enabled the division to provide maximum support to the regions in their job of fulfilling the provisions of the legislation.

## LABOUR EDUCATION

The increasing complexity of modern industrial relations places heavy demands and responsibilities on members of the union movement. Many, in order to assume their rightful role in both union and community affairs, must acquire new skills and knowledge. Labour Canada's Financial Assistance Program for Labour Education, introduced in 1977, is among the major departmental measures aimed at improving the structure and process of labour-management relations.

The broad objective of the program is to improve the operation of the industrial relations system. It seeks to achieve this end by providing current and potential union officers and other members of labour organizations with opportunities "to acquire a comprehensive knowledge and understanding of the goals, policies and responsibilities of the Canadian labour movement in the context of the economic, political and social framework of Canada and to acquire the knowledge and skills necessary for the discharge of their duties in the labour movement."

The program seeks to:

(a) encourage union organizations to expand existing labour education programs and to develop new programs for their members through the provision of government financial assistance;

(b) encourage individual union members to improve their educational qualifications in the interest of a more effective discharge of their union responsibilities through the provision of bursaries.

In 1981-82, Labour Canada made educational grants available to four central labour organizations —

| | |
|---|---|
| Canadian Labour Congress | $3 130 932 |
| Confederation of National Trade Unions | 227 099 |
| Canada Conference of Teamsters | 106 453 |
| Centrale des syndicats démocratiques | 44 345 |
| and to 68 unaffiliated unions representing 435 817 workers | 63 298 |
| Further, seven individual union members received bursaries totalling | 33 000 |
| TOTAL | $3 605 136 |

The program has received positive evaluations from independent consultants, who felt that it was a positive force working to provide trade unionists with a fuller knowledge of union-management relations in keeping with union interests. This, they said, would bring long term benefits to the labour movement and the people of Canada. Additionally, they endorsed the extension of the program beyond its trial period which ended June 30, 1982. A proposal to this effect is currently being considered.

A new publication dealing with the origin of the program and the various activities conducted by labour organizations and individual union members during the first five years of this educational support experiment was issued in 1982. The booklet is titled "A Growing Concern...Labour Education for Canadian Workers" and is being distributed to union members and persons interested in labour education.

## LABOUR ADJUSTMENT BENEFITS SECRETARIAT

This year, the development of the new Labour Adjustment Benefits (LAB) Program

was completed. Its purpose is to allow qualified older workers who have been displaced from certain industries to receive pre-retirement benefits. The act will also provide eligible workers displaced from the clothing, textile, footwear and tanning industries with the benefits that they received under the Adjustment Assistance Benefits (AAB) Program. In addition, qualified workers in certain industries designated by the federal government will receive coverage.

In advance of the adoption of the new program, the branch prepared for the establishment of a labour adjustment review board secretariat to be responsible for the administration of Labour Canada's part of the Act. The secretariat now exists to support the five member Labour Adjustment Review Board appointed by the Minister of Labour. The board's job is to determine whether an employee is eligible to apply for pre-retirement benefits by virtue of being laid off rather than dismissed. Staff have been involved in establishing the necessary policies and procedures required in investigating applications for certification under the program, and in disseminating program information to interested employees, unions and employers. In the works is a plan to transfer the responsibility for certification presently under the Enterprise Development and the Textile and Clothing Boards to the Labour Adjustment Review Board. The Canada Employment and Immigration Commission will, however, keep its responsibility for the payment of benefits to qualified employees.

## QUALITY OF WORKING LIFE

The broad objective of the department's QWL program is to improve labour-management relations and organizational effectiveness within the private and public sector through the promotion and support of the joint efforts of managers, union officials and employees to address and resolve workplace problems.

Late in the summer of 1981, the government announced that budgetary resources were being substantially increased to support an expanded QWL program. These additional resources enabled the department to broaden its activities in all program areas during the year. Formerly, the program was basically promotional and educational in character. With the increased budget, the department was finally able to provide financial support to labour and management groups undertaking QWL initiatives within organizations.

The first objective of the program is to ensure the diffusion and application of QWL principles within the workplace. To achieve this, a number of helpful measures were decided upon and pursued during the year. These embraced a wide range of activities designed to:

(a) create an awareness and acceptance of QWL values by key decision-makers in industry, government and unions;

(b) provide managers, union officials and employees with opportunities to acquire knowledge and skills in applying principles within organizations; and

(c) develop supportive institutions, structures and skilled resources so as to ease the spread and application of the Quality of Working Life Program.

In an effort to increase knowledge and awareness of QWL, three booklets were published. These are *Volume 2, Adapting to a Changing World, Concepts and Programs for Change* and *QWL in the Federal Public Service*. Work has also been undertaken on the development of booklets on QWL and the Collective Agreement, and QWL and Gains/Equity Sharing. The first issue of a revised newsletter, *QWL The Canadian Scene* was also released. Money was provided to help publish a book of Canadian QWL case studies which is being done by an editorial committee of QWL specialists. This should prove valuable in QWL training courses.

All publications in the QWL booklet series together with the department's QWL audio-visual materials in French and English remained in brisk demand. An edited version of the five-part English video series entitled *Adapting to a Changing World* was released during the year. In addition, the Quality of Working Life Division sponsored or supported conferences and workshops for the promotion of QWL that included two workshops on health care.

The division's officers played an important role in the organization of the highly successful, international "QWL and the 80's" Conference which took place in Toronto from August 30 to September 3. The conference was attended by some 1 700 participants including more than 900 Canadian managers, trade unionists, academics and consultants. The division also provided funds to enable some of the participants to attend the conference.

The division also gave money for the planning and presentation of QWL training courses. Two such courses on QWL theory and application were offered to public service managers and union representatives. These were joint initiatives undertaken with the federal Treasury Board. Resource personnel were drawn from l'École des Hautes Études Commerciales and the Faculty of Environmental Studies of York University. The Labour College of Canada was also provided with money for the development and presentation of a one-week course on "Union and Management Strategies in the Workplace". The course was offered to more than 40 Labour College graduates in Toronto during the winter months. Financial assistance was again

provided to ease union participation in the one-week QWL course presented annually at the Canadian Labour Congress winter school at Harrison Hot Springs in British Columbia. Financial assistance to support facilitator training for members of the Centrale des Syndicats Démocratiques (CSD) was also provided.

Financial contributions were made to various educational institutions during the year to support the fulfilment and further development of QWL Program activities. The institutions receiving such support included the University of Sherbrooke, the University of Québec at Rimouski, York University in Toronto and the Cooperative College of Canada in Saskatoon. Exploratory discussions were also begun with educational institutions in other parts of Canada in the interest of enlarging the network of institutions offering QWL programs. Funding was provided to support the ongoing program activities of the British Columbia Worklife Council and the organization of the Canadian Council on Worklife whose founding conference is scheduled to take place in Toronto late in October 1982.

Financial support to assist the parties in undertaking QWL activities within organizations took different forms. Examples of projects funded in the program included a joint labour-management experimental project aimed at small and medium-sized manufacturing facilities, a study of joint labour-management communication problems in the Ontario pulp and paper industry and community-based labour-management plans to address industrial relations topics in Drummondville and Lac St-Jean, Québec.

## OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH

OSHB provides three principal public services from which all its programs grew. First, it is responsible for continuing the development of existing OSHB programs

and ensuring that new policies are developed to reflect the constant industrial changes that affect the welfare of Canadians in the workplace. Secondly, it supports its field officers in their service of the public. Finally, OSHB offers general and technical information about safety and hygiene engineering, program development, occupational medicine, and employment injury compensation.

As a developer of occupational safety and health policy, OSHB works with labour and management groups, the Occupational Safety and Health Committee of the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation, several committees of the Canadian Standards Association, and the Canadian Manufacturers' Association.

This year, OSHB participated in the International Labour Organization's annual conference in Geneva on "Safety and Health and the Working Environment", and contributed information about Canadian workers' compensation to the International Social Security Association.

### A. SENIOR MEDICAL CONSULTANT

The senior medical consultant explained the Medical Surveillance Program to medical professionals studying grain workers. He also helped investigate formaldehyde to determine whether DEVCO miners were endangered. As a result, DEVCO established a medical examination program. Additionally, he was involved in an intergovernmental working group preparing for the World Symposium on Asbestos, held at Montreal in May 1982, and the Treasury Board Advisory Committee on Asbestos, set up to ensure the safety of public servants working in asbestos-insulated buildings.

### B. PROGRAM RESEARCH AND DEVELOPMENT DIVISION (PRDD)

1. Revision of the Canada Labour Code, Part IV

OSHB activities this year involved developing a proposal to amend Part IV of the Canada Labour Code and revising the existing regulations. In preparing each, PRDD carefully studied philosophies and laws in Canada and abroad and met with groups from industry, labour and government to encourage input from all sectors.

PRDD's amendments to the Coal Mine Safety Regulations and the Elevating Devices Regulations became law this year, while work continued on revisions to the Accident Investigation and Reporting Regulations, the Dangerous Substances Regulations, the Fire Safety Regulations and the Motor Vehicle Hours of Service Regulations.

2. Consultation and Liaison

PRDD worked closely with other government departments on subjects concerning occupational safety and health including the Interdepartmental Committee on the Fumigation of Grain Cargoes in Transit.

Additionally, Transport Canada consulted PRDD on the establishment of an aviation safety board to investigate air accidents.

3. Accident Reporting System

As part of a project to promote a national standard accident reporting system, including national and provincial agencies, PRDD, with representative industries and Statistics Canada, designed a survey and an accident report form.

## C. TECHNICAL SERVICES DIVISION

1. Industrial Safety Engineering Services (ISES)

ISES advised on the regulation of standards in Part IV of the Canada Labour Code through its many committee memberships. The regulations discussed included those governed by the Canadian Electrical Code and the Safety Code for Diving Operations.

ISES offered consultation on Canada Labour Code standards to employers and employees in many industries to which the standards apply.

## D. INDUSTRIAL HYGIENE SERVICE (IHS)

The IHS laboratory analysed hazardous industrial materials from grain dust to metal fumes and recently began to test respiratory protective devices. Video display terminals and microwave ovens were investigated, and IHS engineers were consulted on subjects including the silica content of dust in uranium mines.

## E. OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH INFORMATION SERVICES

Planning began for the establishment of an OSHB information service. This service will be available to workers, employers, health and safety committees, government departments and the general public in the National Capital Region. It will be provided through a computer terminal located at OSHB in Hull and will be linked to the data base maintained by the Canadian Centre for Occupational Health and Safety. Naturally, the public will still be able to obtain information on technical questions from the OSHB division concerned.

A large collection of national and international occupational safety reference publications in the OSHB library will remain available for research through the libraries of government, industry, universities and labour unions.

## F. MINE SAFETY ACTIVITIES

The department acted on all recommendations of the Elfstrom Commission of Enquiry. Amendments to the Coal Mine (Cape Breton Development Corporation) Safety Regulations were published, and the preparation of Safe Work Practices for Mines was begun.

Arrangements continued with Ontario and Saskatchewan's governmental labour authorities to provide general mine safety inspection services for the uranium mines of both provinces.

## G. INJURY COMPENSATION DIVISION (ICD)

ICD organizes, promotes and coordinates the injury compensation program along with Labour Canada's regions.

Currently, ICD is processing third party claims received by the Great Lakes Region. It also provides the Merchant Seamen Compensation Board's secretariat.

1. Government Employees Compensation Act

The act provides compensation benefits for 350 000 employees of the federal government in Canada and abroad. Domestic claims are handled by the regions as part of the government's decentralization program.

After meetings with the Post Office, arrangements were made to extend coverage to the Canada Post Corporation. Additionally, several new employers including the Federal Business Development Bank received coverage, and a special ministerial order granted coverage to persons training under the Office of Native Employment, Public Service Commission.

In revised form, the booklet *Employer's Guide*, which provides information to employers on how to report injuries, was made available from regional offices.

2. Inmates Compensation

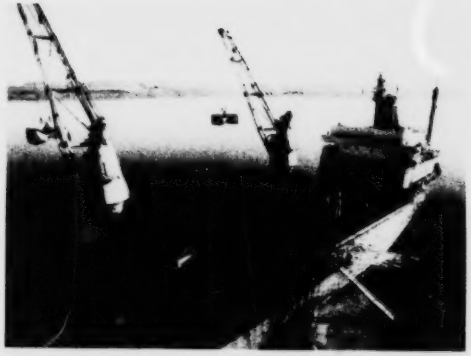
ICD administered the Penitentiary Inmates Accident Compensation Terms

and Conditions for the Solicitor General's Department, with whose legal officers discussions were held, culminating in the conversion of the terms and conditions into regulations.

3. Merchant Seamen Compensation Act

This act is administered by a board comprising three senior federal civil servants appointed by Order in Council.

ICD provides the board's secretariat, the chief of ICD acting as secretary. Among other matters, the board increased the monetary benefits provided by the act.



# Central Analytical Services

## CENTRAL ANALYTICAL SERVICES (CAS)

Central Analytical Services, headed by a Director-General, is responsible for analysis, research, and short and medium term policy studies in the fields of labour economics, industrial relations and labour legislation. It collects and disseminates labour-related data such as occupational wage rates, major collective agreements data and work stoppage statistics. It also has responsibility for the departmental library and the newly-established Industrial Relations Information Service (IRIS).

### ECONOMICS AND INDUSTRIAL RELATIONS RESEARCH

The Economics and Industrial Relations Research Branch undertakes analysis and research, and conducts short and medium-term policy studies in support of departmental activities. It analyses general economic developments with special emphasis on wage trends and wage determination, undertakes research into industrial relations issues and problems, prepares socio-economic impact analyses of labour standard regulations, and was instrumental in the development of the Labour Adjustment Benefits Act. The Branch also performs a briefing function and interdepartmental co-ordination with respect to economic policy issues.

In the Policy and Program area, the major thrust was to prepare for the implementation of the Labour Adjustment Benefits (LAB) Act, which received first reading in the early part of this fiscal year. The LAB Act is one element in the government's Industrial and Labour Adjustment Program (ILAP), and provides last resort income maintenance payments to qualified older workers in designated communities or industries. Officers participated in the interdepartmental liaison activities concerning ILAP and prepared economic briefing material for the Minister and senior management. Work also commenced on a socio-economic impact study of dangerous substances in the workplace. Also during the year, a discussion paper entitled "Costing of Labour Standards — An Exploratory Study" was published.

In the Economic Analysis and Research area, further work was undertaken in the quantification of Cost of Living Adjustment (COLA) clauses. This developmental project records the detailed characteristics of COLA clauses and selected wage rates in major collective agreements. A computer program calculates COLA payments at various Consumer Price Index projections, and also at the actual inflation rate during the life of an agreement. This ongoing work provides the basis for a wage-monitoring and forecasting system as well as the development of an improved measure of wage change in the unionized sector. Further conceptual work was undertaken with respect to such a measure of wage change. A number of other research papers were prepared concerning minimum wages, income policies and hours of work. The lack of adequate data on part-time workers and their work schedule prompted an initiative to seek joint participation with Employment and Immigration and Statistics Canada to conduct the Work History Survey as a supplement to the Labour Force Survey in early 1982.

The Industrial Relations Analysis and Research group initiated a study examining new collective bargaining relationships, and responded to a range of short-term assignments involving industrial relations practices and policies at the federal and provincial levels. A background paper was prepared on the Canadian industrial relations system for a departmental mission to Japan. Work commenced on a report examining union growth in Canada, isolating structural changes and factors in union membership, and evaluating public policy changes. The study will also address the divergence in union membership growth in Canada and the U.S. Finally, progress was made in the preparation for publication of the biennial inventory of Industrial Relations Research.

### LABOUR DATA

The Labour Data Branch produces labour-related statistics for policy development, for pay and benefit determination in both the unionized and non-unionized sectors, and for research and industrial location studies. The branch co-operates with the provincial governments to develop and produce labour statistics in order to minimize duplication of survey activity and reduce the burden on respondents. Provinces are provided with considerable information from the branch data banks; and two provinces, Saskatchewan and Alberta, supply statistics from their surveys to the Labour Data Branch. Emphasis is placed on standardizing survey methods in the federal and provincial jurisdictions to make the

information gathered comparable and interchangeable.

## COLLECTIVE BARGAINING

The Collective Bargaining Division monitors major contract negotiations — those covering 500 or more employees — excluding the construction industry. The highlights of these major settlements are published on a monthly basis in the *Collective Bargaining Review*.

The division responded to numerous requests from the public for published and unpublished data on collective bargaining. Material supplied included copies of collective agreements, samples of the terminology used in specific agreement clauses, and special outputs from the computerized data base for both wage and non-wage provisions.

*Wage Developments Resulting from Major Collective Bargaining Settlements*, a quarterly publication with an annual consolidation, provides statistics on the base rate increases resulting from the major settlements. It also contains an index of changes in existing agreements, as well as the effects of new settlements.

Co-operative arrangements continued with the Ontario Ministry of Labour to produce a monthly report on collective bargaining settlements in Ontario which contains information on the main settlement terms for agreements covering 200 or more employees. The division also analyzed construction settlements for the Canadian Construction Association.

Provisions in all federal jurisdiction collective agreements, and in other agreements in the country covering 200 or more employees, are coded for computer processing and retrieval. These agreements are part of a library of some 7 000 collective agreements maintained in the division.

## SURVEYS

The Surveys Division carries out an annual survey of occupational wage rates, standard hours of work, and certain other working conditions in effect on October first. The survey covers all establishments across the country with 20 or more employees, except those in construction and several primary industries. Wage and salary statistics are collected for about 60 cross-industry occupations and 700 industry-specific occupations. Statistics on wages and standard hours of work are published in separate reports for 22 larger communities and for all Canada under the general title, *Wage Rates, Salaries, and Hours of Labour*. Unpublished survey statistics for many other communities may be obtained upon request.

A report, *Working Conditions in Canadian Industry, 1981* is being prepared for publication. It will contain information on standard hours of work, vacation with pay arrangements, number of paid holidays, and percentages of employees covered by collective agreements. Information is provided separately for office and non-office employees and certain groups of other employees whose employment conditions are often different from those of the rest of the workers (e.g., those in transportation who work on aircraft, trains, or ships). Statistics are provided by industry and province.

Co-operative arrangements have continued with the Alberta Bureau of Statistics and the Saskatchewan Department of Labour for these agencies to handle the Surveys Division requirements for wages and working conditions statistics from establishments in the two provinces. This reduces the number of enquiries made to employers in these provinces.

## WORK STOPPAGES

The report, *Strikes and Lockouts in Canada, 1981*, was near completion at the end of the year. It contains statistics on the number of strikes, workers involved, and person-days not worked, as well as a listing of all stoppages involving 100 or more workers. A monthly bulletin on work stoppages was issued to provide current data on strikes and lockouts.

Information was collected for the *1982 Directory of Labour Organizations in Canada*. This directory contains information on individual unions showing the number of members, names and addresses of officials, names of publications, dates of conventions, and other pertinent matters.

The section maintains, for public inspection, copies of the trade union returns received from Statistics Canada under the Corporations and Labour Unions Returns Act (CALURA). The act requires the payment of a nominal fee for the inspection of any one union return. The returns include information on the name and address of the union, provisions of its constitution, information on officers and some employees, information on union locals (including reasons for those under trusteeship), and the name and address of each employer with which the union has a collective agreement.

## INDUSTRIAL RELATIONS INFORMATION SERVICE (IRIS)

The Industrial Relations Information Service was created as a new branch of Labour Canada in mid-1981 to serve the informational needs of the industrial relations community.

Its key role is to offer the full range of informational resources found in the federal, provincial and private sectors that deal with industrial relations and collective bargaining and to highlight Labour Canada's unique capabilities to furnish relevant and useful materials for labour professionals.

Operating on an individual request basis, IRIS staff review relevant publications, data bases, statistical series or reports and consult with various data gathering and producing branches within and outside Labour Canada, to develop a tailor-made response to meet client needs.

In the first two full quarters of operation (September 1981 — April 1982), the Service responded to over 750 individual requests for information, most of which required some degree of special analysis or the preparation of a detailed or multi-source response.

The Industrial Relations Information Service published a compendium outlining the contents of over 400 information sources: federal, provincial and private surveys, data banks and reports that are of interest to professionals in the industrial relations field. The compendium, *Collective Bargaining Information Sources*, is updated periodically as new sources emerge or changes occur in existing ones.

During 1981-82, considerable time was devoted to liaison activities with client organizations outside the department to establish and develop links with individual professionals and publicize the existence of the new service. Included in such activities was a successful one-day seminar with over 120 management and labour practitioners of La Corporation Professionnelle des Conseillers en Relations Industrielles du Québec. IRIS exhibited at a number of employer and union conferences and conventions, including those of the Canadian Labour Congress, the Personnel Association of Toronto, the New Brunswick Federation of Labour and the International Brotherhood of Electrical Workers. IRIS staff made special presentations at the conferences and seminars of organizations such as the International Brotherhood of Teamsters, and small group presentations to union and employer representatives, to outline the nature of the service and encourage parties to rely upon it for their informational needs.

While the initial focus of the service was to respond to incoming requests and to seek out new clients, subsequent emphasis has shifted to consulting and advising individual organizations and professionals interested in making more systematic use of the available data and information.

## LIBRARY AND LEGISLATIVE ANALYSIS

### LIBRARY SERVICES

The Library provides a wide range of services to the department and makes its resources available to other government, industrial, university and public libraries, labour unions and individual students, teachers and researchers. The collection, international in scope, focuses on industrial relations, economics, labour economics, labour standards, occupational safety and health, equality of job opportunity, collective bargaining, equal pay, industrial democracy, women in the work force, pensions, working conditions, quality of working life, technological change, and labour education. Library holdings include a comprehensive collection of journals on industrial relations and economics, labour union proceedings, labour union newspapers, annual reports, and publications of the International Labour Organization. Copies of research studies prepared under grants from the Labour Canada — University Research Committee are kept. The Canadian labour history collection in the library is unique.

The use of computerized literature-search techniques continued to grow as part of the library's reference service. About 12 commercially available data bases were useful in assisting researchers.

In September 1981, the Library commenced operation of LABORLINE, a computerized data base for retrieval of bibliographic information, developed by the libary using commercially available software. It is the first bibliographic data base relating specifically to the field of labour and industrial relations to be developed in North America. LABORLINE contains cataloguing and indexing records for material added to the library collection since September, 1981, and should become an important tool for researchers in the future.

The weekly *Library Bulletin*, listing recent acquisitions and current indexed periodical articles arranged by subject, is distributed to departmental and outside users, including other interested libraries. *Tables of Contents*, a biweekly publication, lists the contents of recent issues of major industrial relations and economic journals.

During the year, the library continued to revise and update its *Guide to Library Services* and bibliograhical files. Members of the staff also maintained close contact with the national and international library

communities, and met with representatives of labour organizations to inform them of the services offered by the library.

## LEGISLATIVE ANALYSIS AND RESEARCH

The Legislative Analysis and Research Division is a centralized source of information on Canadian legislation pertaining to employer-employee relations and the work environment. It offers research and information services on labour legislation and includes a documentation centre.

During the year the division prepared documents such as the *Legislative Review, Directory — Occupational Health and Safety: Legislation in Canada*, and *Workers' Compensation Legislation in Canada* (annual publications), *Acts and Regulations Administered by the Minister of Labour* and *Rapid Reference Charts* (occasional papers) and the *Index of Labour Legislation* (monthly). A summary of legislative changes

was prepared for the annual meeting of the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation (CAALL).

The division participated in the work of committees reviewing the Merchant Seamen Compensation Act and Part IV of the Canada Labour Code. Reports were produced dealing with part-time employment, minimum wages and Canadian compliance with international agreements in the labour field.

Information and research papers on various topics in industrial relations, essential services, labour standards, occupational health and safety, and workers' compensation were produced for use within the department and by other clients.

The documentation centre is responsible for keeping a register of relevant legislation and maintaining the historical files of the division. It also assists in the production and distribution of the publications prepared by the division. During the year, the centre participated in research on a number of topics including the preparation of an updated inventory of all acts and regulations administered by Labour Canada, and of the publication entitled *Minimum Wages in Canada*.

# Administrative Policy and Services

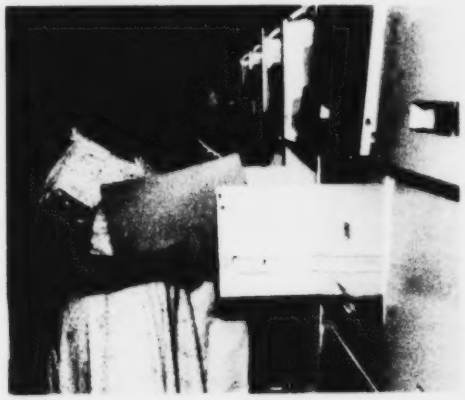
# ADMINISTRATIVE POLICY AND SERVICES

The Administrative Policy and Services program is empowered to develop and co-ordinate the implementation of internal policies and systems in the areas of Finance, Communication Services, Data Processing and Operational Services.

## FINANCE

The Finance Branch provides financial advice and guidance, and general accounting services to managers of the department. It is responsible for enforcing the statutory requirement that the department adhere to government legislation and regulations. Its divisions are Policy and Procedures, Planning and Analysis, Compensation, and Accounting Operations.

The branch's designation of financial officers to specific activities of the depart-



ment proved to be successful. As well as increasing the advisory role of the branch, these designated officers also assisted departmental management in developing and presenting plans and budgets in accordance with the Policy and Expenditure Management System adopted by the Government of Canada.

The continuing review of financial policies and systems resulted in both the development and the introduction of amended and new controls and reporting techniques and systems to meet the needs of the department better.

The revisions to the Departmental Financial Manual continued with the assistance of technical writers and specialists from within the department. Production is expected during the 1982-83 fiscal year.

During the year, some 20 000 items were invoiced by the Compensation Division to a total of 30 Crown Agencies resulting in the recovery of $10 200 000 in claim costs and administration fees initially charged to Labour Canada by the provincial Workers' Compensation Boards. New contracts for the continued handling of the Government Employees Compensation Act by the provincial Boards were negotiated with Nova Scotia and Prince Edward Island. A study was launched in the second half of the fiscal year to explore the feasibility of computerizing the compensation functions. This study will be tabled with the management committee concerned by the Data Processing team early in the next fiscal year.

## COMMUNICATION SERVICES

The directorate provided a range of communication-related services to the department's program areas, including speeches, comprehensive editorial and publishing services, media relations and public inquiries handling, and audio-visual and display materials and facilities. With a continuing emphasis on the need for all departments to provide effective programs of public communications, the directorate worked closely with such central agencies as the Privy Council Office, the Canadian

Unity Information Office and the Canadian Government Exhibitions Centre.

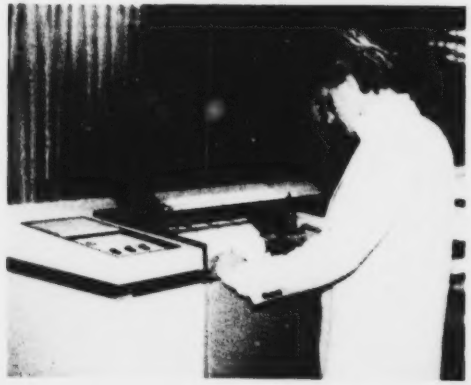
This emphasis was also reflected by the appointment by the deputy minister of a member of the directorate's staff to "develop a co-ordinated approach to departmental communication activities so that a cohesive composite communication plan becomes an integral and accountable part of planning, budgeting and program operations". This assignment was due for completion by June, 1982.

Operationally, the directorate's activities included: the provision of numerous speeches for the minister and senior officers; revision and editing a wide range of publications; undertaking an expanded program of media-related activities; providing departmental displays and exhibits at

various national and regional events; producing a range of audio-visual aides; undertaking a review of the National Industrial Relations Film Library, which it administers in co-operation with the National Film Board; co-ordinating the itinerary of a labour-management delegation from New Zealand; and producing the department's internal communications journal. During the year the directorate was the subject of an audit carried out by the Audit Services Bureau.

## DATA PROCESSING

The development of computer systems by the Systems and Programming Division included the alteration and implementation of an automated Labour Code Suspense Accounts System. The purpose of this system is to disburse unclaimed wages to federal jurisdiction employees who cannot be located by their previous employer.



A development project was also completed to consolidate various work stoppage related systems. This integrated new system produces statistics and analyses of reported federal jurisdiction work stoppages in Canada for the period 1976 to present. Further work is also under way to incorporate relevant data back to 1946.

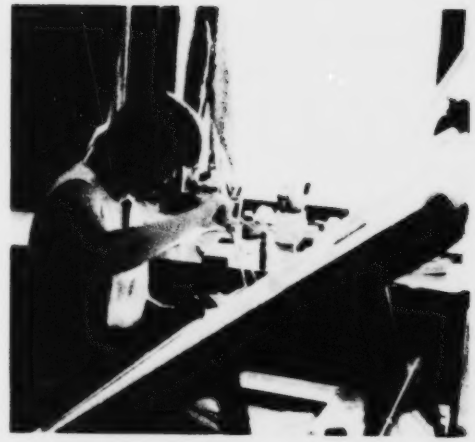
The Collective Bargaining Database System has now been further expanded to include information on Cost Of Living Adjustment (COLA) clauses contained in the main databank of approximately 16 000 collective agreements each covering 200 or more employees.

Preliminary studies were also undertaken on the feasibility of automating Labour Canada procedures for processing Accident Compensation Claims from federal jurisdiction workers.

## OPERATIONAL SERVICES

The Operational Services Branch is responsible for the development and implementation of sound administrative programs in support of the operational programs of the department. These support services include Material Services, Accommodations, Records, Word Processing, Manuals and Directives, Mail and Messengers, Graphics and Design, Forms Management and Printing.

Following an operational audit completed by the Department of Supply and Services, a number of recommendations were adopted. These included a re-examination and revision of existing manuals by the



Manuals and Directives Section. More efficient equipment was installed in the Word Processing Centre, and work commenced on the conversion of the departmental mailing lists to an automated system providing a more flexible and effective operation. Additionally, in October, 1981, Inventory and Material Control was assigned the responsibility for the centralized distribution of publications and printed matter in order to provide other agencies and the public with a superior service.

In other spheres, the use of the Graphics and Design Section grew considerably to cope with an increased demand for visual displays in presentations; and a register containing all classes of departmental records was created to complement the expected passage of the Access to Information Act and the Privacy Act.

# Women's Bureau

## THE WOMEN'S BUREAU

Over the past 30 years, the role of women in the Canadian labour market has changed dramatically. For a number of reasons, more women have started working outside the home. Sensing this shift, the government established the Women's Bureau in 1954 to help achieve equality between men and women in the workplace.

To this end, the Women's Bureau monitors federal legislation and explores the social and economic system to determine what slows the progress toward equality, in order to suggest changes to unfair or outmoded laws and recommend corrective policies. It also publishes the results of its research for the benefit of professionals in this field and interested members of the general public. In addition, the bureau provides information and assistance at the seminars, meetings, conferences and displays of business and social groups, unions, governments and schools.

As in 1980-81, the Women's Bureau spent much of 1981-82 working on research and policy development, spreading information and promoting equality for women in the workplace. It also refined its proposals for changes to the Canada Labour Code which are now ready to be introduced into the House of Commons. The proposals include better provisions for maternity leave, the introduction of parental or adoption leave for either parent, special leave for parents in the event of unforeseen child care needs, and a clause designed to minimize sexual harassment in the workplace. In light of an inconclusive study on ways to pro-rate the wages and benefits of part-time workers, the bureau recommended that a commission of inquiry be set up to examine the major issues related to part-time work. The government took this advice and the commission is expected to report to the Minister of Labour in the spring of 1983. It is felt that this will provide the information from which to devise a system of pro-rating that will not hurt the job opportunities of part-time workers.

# Personnel

# PERSONNEL

The Personnel Branch advises Labour Canada employees about job classification and the different types of compensation available to them: pay and benefits, staff relations, staffing, training programs and new developments in that field, human resources planning, the official languages policies, and equal opportunities for women, the handicapped and Canadian native people. It also co-ordinates the Employee Assistance Program which was developed to help resolve the behavioural or health problems of employees, with special emphasis given to alcoholism.

## HUMAN RESOURCES

This division is authorized to recruit and train employees, to develop the human resources plan for the department and to assist managers in meeting their objectives. Its four sections are Staffing, Training and Development, Human Resources Planning and Official Languages.

## STAFFING

The Staffing Section provides advice and services to management on recruiting practices and procedures.

The section was again audited by the Public Service Commission. The report by the auditors indicates no major concerns about departmental staffing activities.

## TRAINING AND DEVELOPMENT

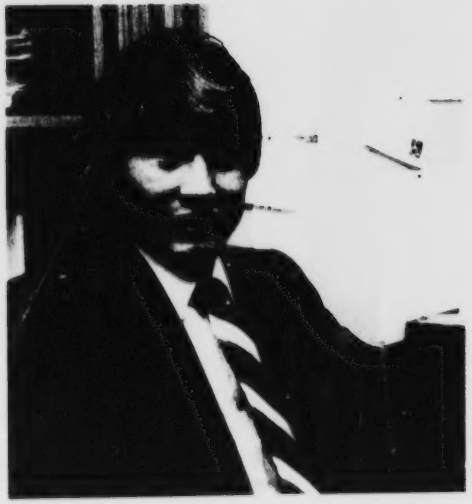
This section co-ordinates training activities throughout Labour Canada by establishing policies and procedures, identifying needs, offering training courses, and registering departmental employees in courses given outside the department. In 1981-82, recorded training expenditures ($554 000) were over four times those of 1980-81 ($120 000), largely due to an expenditure of $225 000 to engage consultants to develop materials for a national technical training program for labour affairs officers. This program, in the form of workshops and case studies, is being used to train all new recruits, and to train present employees as necessity demands.

This section also co-ordinates official language training, and in this respect processed 140 language knowledge tests and 71 diagnostic tests.

## HUMAN RESOURCES PLANNING

The job of Human Resources Planning is to assess what the department's future employment needs will be.

In the light of opinions about the forecasted deployment of human resources, the Human Resources Planning Section also put together departmental action plans and progress reports on equal employment opportunity for women, the handicapped and natives. These reports are available to employees and the general public.



The section is active in providing career planning assistance through individual career counselling interviews and by providing career planning workbooks or kits to employees. This material is available through the Employee Information Centre in the 10th floor lobby, Phase II, Place du Portage in Hull. Information on all Personnel related matters is also available there.

Equal Opportunity Awareness Days were held, as were specialized seminars and workshops on the employment of disadvantaged groups.

## OFFICIAL LANGUAGES

The Official Languages Section was established in November 1981 to ensure that Labour Canada meets governmental objectives concerning the use of the official languages. This includes providing bilingual service to the public, protecting the employees' right to work in either of the official languages, and guaranteeing equitable participation of people from both official language communities in the

department. The section also advises Labour Canada management on related questions.

To this end, the section prepares the Official Languages Annual Report and action plan and investigates complaints concerning infractions of the policy. Indeed, according to the Commissioner of Official Languages, Labour Canada made considerable progress in this area, increasing the percentage of francophones in the department by 3.3%. All signs show that this trend is likely to continue.

### STAFF RELATIONS, CLASSIFICATION AND PAY

This division is responsible for the management and administration of staff relations within the department, the classification of positions in order to determine the correct rates of pay, the administration of pay and benefits within the department, and the provision of personnel management information and official languages information through the operation of an automated information system.

### STAFF RELATIONS

The Staff Relations Section was concerned with a number of on-going activities such as grievances, the exemption of management from union membership, safety and security designations and the interpretation of collective agreements.

The Union Management Consultation Committee has approved the creation of a Work Improvement Project Committee which will explore new approaches to work within the department in order to improve job satisfaction and the effectiveness of the organization. A joint union-management Safety and Health Committee was also established under the UMCC.

A three-day staff relations course for line managers has been developed, and dates have been scheduled for courses at Headquarters and in two of our Regional Offices.

### CLASSIFICATION AND ORGANIZATION

The Classification and Organization Section is responsible for analyzing, evaluating and classifying positions for pay purposes within the department and for providing advice regarding the Official Languages requirements of each position. It is also responsible

for providing management with assistance and advice when organizational change is required, and for providing training to managers in the areas of job evaluation and position description writing.

A new classification sub-group, unique to the Department of Labour, was created this year (effective April 1, 1982) for Mediation and Conciliation Officers, the Program Administration-Mediation and Conciliation Officers sub-group.

### PAY AND EMPLOYEE SERVICES

Pay and Employee Services is responsible for the administration of pay and employee benefits within the department, and for advising employees on all matters having to do with pay and benefits including employee pension plans, and accident, sickness and life insurance.

During the past year, a number of manual systems were implemented to ensure that the numerous detailed activities and calculations that are required in this section are done in an accurate and timely manner. As a consequence, we are able to provide employees with prompt and efficient pay and benefits services.

## THE PERSONNEL MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM

During the fiscal year, efforts were made to improve and correct the data in our new automated Personnel Management Information System, which is an extension of the government's Official Languages Information System. Also, new uses and applications for the information in the system were explored. Directors were given quarterly reports which provided information on their respective organizations and staff, the official language requirements of positions and the language capabilities of the incumbents of those positions.

After a year of experimentation, efforts are now underway to refine the system further in order to meet the demand for information about departmental personnel.

# Appendix

# FINANCIAL STATEMENTS

Comparative Statement of Expenditures by Departmental Appropriations for 1980-81 and 1981-82

$000's

| | 1980-81 | 1981-82 |
|---|---|---|
| Labour – Operating expenditures and the expenses of delegates engaged in activities related to Canada's role in international labour affairs | $22 946 | $28 702 |
| Labour – The grants listed in the estimates and contributions | 7 500 | 9 673 |
| Minister of Labour – Salary and motor car allowance | 27 | 43 |
| Payments of compensation respecting public service employees and merchant seamen | 17 194 | 21 747 |
| Contributions to employee benefit plans | 2 193 | 3 053 |
| TOTAL PROGRAM | $49 860 | $63 218 |

Comparative Statement of Expenditures by Object of Expenditures for 1980-81 and 1981-82

$000's

| Object | 1980-81 | 1981-82 |
|---|---|---|
| Personnel | $19 137 | $23 052 |
| Payments of compensation | 17 194 | 21 747 |
| Transportation and Communication | 1 631 | 1 934 |
| Information | 476 | 679 |
| Professional and special services | 2 274 | 3 463 |
| Rentals | 151 | 169 |
| Purchased repair and upkeep | 92 | 93 |
| Utilities, materials, and supplies | 649 | 832 |
| Construction and acquisition of machinery and equipment | 121 | 439 |
| Grants, contributions, and other transfer payments | 7 500 | 9 673 |
| All other expenditures | 635 | 1 137 |
| TOTAL | $49 860 | $63 218 |

## Statement of Expenditures by Departmental Activities 1980-81 and 1981-82

$000's

| | 1980-81 | 1981-82 |
|---|---|---|
| Mediation and Conciliation Services | $ 2 160 | $ 2 697 |
| Program Development and Central Operations | 9 655 | 12 551 |
| General Labour Services | 7 974 | 10 294 |
| Policy Administration | 2 775 | 3 633 |
| Operational Administration | 6 302 | 7 109 |
| Special Income Support Program | 3 800 | 5 187 |
| Payments of compensation respecting Public Service Employees and Merchant Seamen | 17 194 | 21 747 |
| TOTAL | $49 860 | $63 218 |

## Statement of Expenditures for Grants and Contributions for 1980-81 and 1981-82

$000's

| | 1980-81 | 1981-82 |
|---|---|---|
| **Grants** | | |
| Special Income Support Program | | |
| • Adjustment Assistance Benefits to those workers affected by tariff reductions or by the absence of special protection measures | $3 800 | $5 187 |
| • Grants to non-CLC labour unions and members for labour education purposes | 301 | 285 |
| • Other Grants | 97 | 127 |
| TOTAL GRANTS | $4 198 | $5 599 |
| **Contributions** | | |
| • Contributions to CLC labour education programs | $2 542 | $2 839 |
| • Contributions for Quality of Working Life Projects | 109 | 499 |
| • Contributions to non-CLC labour organizations for labour education purposes | 338 | 378 |
| • Contributions to the Atlantic Region Labour Education Centre | 261 | 292 |
| • Other Contributions | 52 | 66 |
| TOTAL CONTRIBUTIONS | $3 302 | $4 074 |
| TOTAL GRANTS AND CONTRIBUTIONS | $7 500 | $9 673 |

# WORK INJURY STATISTICS

Accident Claims Reported in 1981-82, by Province and Type of Claim

| Province | Minor Injuries | | Disabling Injuries | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Medical Aid | Compensation | Injury[1] Leave | Permanent Disability | Fatal | Disallowed | Total |
| Newfoundland | 175 | 17 | 169 | – | 1 | 13 | 375 |
| Prince Eaward Island | 53 | 5 | 67 | 2 | – | 2 | 129 |
| Nova Scotia[2] | 2 348 | 1 759 | 1 002 | 75 | 1 | 93 | 5 278 |
| New Brunswick | 386 | 33 | 322 | 1 | – | 28 | 770 |
| Québec | 2 320 | 316 | 4 510 | 23 | – | 94 | 7 263 |
| Ontario | 3 132 | 295 | 5 095 | 13 | 4 | 58 | 8 597 |
| Manitoba | 792 | 223 | 485 | – | – | 5 | 1 505 |
| Saskatchewan | 527 | 178 | 306 | – | 1 | 6 | 1 018 |
| Alberta | 833 | 98 | 1 136 | 4 | 1 | 29 | 2 101 |
| British Columbia | 1 380 | 166 | 1 643 | 8 | 2 | 220 | 3 419 |
| Yukon | 71 | 12 | 27 | – | – | – | 110 |
| Northwest Territories | 191 | 68 | 40 | 1 | – | 3 | 303 |
| TOTAL | 12 208 | 3 170 | 14 802 | 127 | 10 | 551 | 30 868 |

[1]Cases in which salary is continued in lieu of compensation

[2]Includes claims from the Cape Breton Development Corporation

Government Employees Compensation Act:
Compensation Disbursements and the Federal Government's Share of Administration Expenses, by Province

| Province | Compensation Disbursements 1981-82 | Share of Administration Costs Charged for Years 1981-82 | Total[1] |
|---|---|---|---|
| Newfoundland | $ 301 084.00 | $ 28 124.00 | $ 329 208.00 |
| Prince Edward Island | 120 680.00 | 16 976.00 | 137 656.00 |
| Nova Scotia (Federal Employees) | 1 264 423.00 | 213 649.00 | 1 478 072.00 |
| Nova Scotia (Cape Breton Development Corporation) | 8 315 149.00 | 754 093.00 | 9 069 242.00 |
| Nova Scotia (Old Silicosis) | 506 761.00 | – | 506 761.00 |
| New Brunswick | 448 224.00 | 98 386.00 | 546 610.00 |
| Québec | 4 412 200.00 | 671 670.00 | 5 083 870.00 |
| Ontario | 6 640 708.00 | 1 341 796.00 | 7 982 504.00 |
| Manitoba | 532 393.00 | 67 200.00 | 599 593.00 |
| Saskatchewan | 1 292 853.00 | 344 657.00 | 1 637 510.00 |
| Alberta[2] | 2 242 081.00 | 164 218.00 | 2 406 299.00 |
| British Columbia | 2 015 553.00 | 425 899.00 | 2 441 452.00 |
| TOTAL | $28 092 109.00 | $4 126 668.00 | $32 218 777.00 |

[1]Includes Disbursements for old Claims arising out of special work-creating programs

[2]Includes Costs of Claims in Yukon Territory and Northwest Territories

Injury Statistics[1]

A. Federal Public Service Departments
April 1, 1981 – March 31, 1982

| Public Service Departments | Number of Disabling Injuries | Disabling Injury Frequency Rate[2] | Total Injuries | Injuries Per 100 Employees[3] |
|---|---|---|---|---|
| Agriculture | 328 | 16.55 | 695 | 7.01 |
| Auditor General's Office | 0 | – | 1 | 0.18 |
| Canada Labour Relations Board | 0 | – | 0 | – |
| Canadian Government Printing Bureau | 14 | 4.23 | 22 | 1.33 |
| Canadian Grain Commission | 14 | 8.11 | 18 | 2.09 |
| Canadian Human Rights Commission | 0 | – | 0 | – |
| Canadian International Development Agency | 5 | 2.43 | 8 | 0.78 |
| Canadian Livestock Feed Board | 0 | – | 0 | – |
| Canadian Radio/TV Telecommunications Commission | 3 | 3.48 | 4 | 0.93 |
| Canadian Transport Commission | 1 | 0.65 | 7 | 0.91 |
| Chief Electoral Officer | 1 | 10.20 | 2 | 4.08 |
| Commissioner of Official Languages | 1 | 4.20 | 1 | 0.84 |
| Communications | 9 | 2.02 | 25 | 1.12 |
| Consumer and Corporate Affairs | 46 | 9.90 | 86 | 3.70 |
| Correctional Service Canada | 800 | 39.70 | 1 386 | 13.76 |
| Employment and Immigration | 201 | 4.25 | 381 | 1.61 |
| Energy Mines and Resources | 50 | 5.86 | 115 | 2.69 |
| Environment | 308 | 13.28 | 677 | 5.84 |
| External Affairs | 13 | 1.20 | 23 | 0.42 |
| Federal Court of Canada | 1 | 2.96 | 2 | 1.18 |
| Finance | 2 | 1.39 | 5 | 0.69 |
| Fisheries and Oceans | 140 | 12.00 | 372 | 6.38 |
| Foreign Investment Review Agency | 0 | – | 0 | – |
| Government House | 1 | 5.05 | 2 | 2.02 |
| Immigration Appeal Board | 0 | – | 0 | – |
| Indian Affairs and Northern Development | 67 | 5.41 | 152 | 2.46 |
| Industry, Trade and Commerce | 7 | 1.24 | 20 | 0.71 |
| Insurance | 0 | – | 0 | – |
| International Joint Commission | 0 | – | 0 | – |
| Justice | 0 | – | 1 | 0.08 |
| Labour | 5 | 2.91 | 12 | 1.40 |
| Law Reform Commission | 0 | – | 0 | – |

| Public Service Departments | Number of Disabling Injuries | Disabling Injury Frequency Rate[2] | Total Injuries | Injuries Per 100 Employees[3] |
|---|---|---|---|---|
| National Capital Commission | 64 | 32.06 | 126 | 12.63 |
| National Defence | 2 842 | 38.67 | 4 937 | 13.44 |
| National Energy Board | 0 | – | 2 | 0.50 |
| National Health and Welfare | 98 | 5.27 | 225 | 2.42 |
| National Library | 1 | 0.97 | 2 | 0.39 |
| National Museums of Canada | 26 | 13.33 | 46 | 4.72 |
| National Revenue: | | | | |
| – Customs and Excise | 138 | 6.80 | 264 | 2.60 |
| – Taxation | 144 | 4.04 | 290 | 1.63 |
| Parliament | 139 | 18.44 | 217 | 5.76 |
| Post Office[4] | 4 112 | 58.82 | 5 998 | 17.16 |
| Privy Council Office | 5 | 4.50 | 7 | 1.26 |
| Public Archives | 12 | 7.94 | 29 | 3.84 |
| Public Service Commission | 9 | 1.95 | 15 | 0.65 |
| Public Works Canada | 316 | 17.39 | 604 | 6.65 |
| Regional Economic Expansion | 46 | 11.25 | 93 | 4.55 |
| Royal Canadian Mounted Police | 64 | 8.97 | 134 | 3.75 |
| Science and Technology | 0 | – | 0 | – |
| Secretary of State | 11 | 1.79 | 22 | 0.72 |
| Solicitor General | 3 | 6.70 | 7 | 3.13 |
| Statistics Canada | 70 | 6.38 | 186 | 3.39 |
| Supply and Service Canada | 128 | 6.18 | 242 | 2.34 |
| Supreme Court of Canada | 0 | – | 0 | – |
| Tariff Board | 0 | – | 0 | – |
| Tax Review Board | 1 | 12.50 | 1 | 2.50 |
| Transport: | | | | |
| – Administration | 6 | 1.52 | 18 | 0.91 |
| – Air Services | 398 | 15.83 | 763 | 6.07 |
| – Marine Services | 377 | 29.49 | 846 | 13.24 |
| Treasury Board | 2 | 0.95 | 4 | 0.38 |
| Veterans Affairs | 246 | 25.23 | 400 | 8.20 |
| TOTAL | 11 275 | 20.59 | 19 495 | 7.12 |

[1]Statistics are based on compensation claims received during the fiscal year 1981-82.

[2]"Disabling Injury Frequency Rate" is the number of disabling injuries per million person-hours worked.

[3]All injury rates (injuries per 100 employees) are based on the total of medical aid and disabling injuries. Employment is calculated from person-hours worked on the basis of 2000 person-hours per person-year.

[4]Post Office became crown corporation, October 1981.

B. Agencies not under the Treasury Board Occupational Safety Policy
April 1, 1981 – March 31, 1982

| Agencies not under the Treasury Board | Number of Disabling Injuries | Disabling Injury Frequency Rate[2] | Total Injuries | Injuries Per 100 Employees[3] |
|---|---|---|---|---|
| Atlantic Pilotage Authority | 5 | 27.47 | 10 | 10.99 |
| Atomic Energy Control Board | 1 | 2.26 | 1 | 0.45 |
| Atomic Energy of Canada | 224 | 13.88 | 408 | 5.05 |
| Bank of Canada | 45 | 9.93 | 81 | 3.57 |
| Canadian Arsenals Limited | 73 | 91.71 | 86 | 21.61 |
| Canadian Broadcasting Corporation | 177 | 7.21 | 360 | 2.93 |
| Canadian Centre for Occupational Safety and Health | 1 | 9.26 | 1 | 1.85 |
| Canadian Council of Resource Ministers | 0 | – | 0 | – |
| Canadian Deposit Insurance Corporation | 0 | – | 0 | – |
| Canadian Film Development Corporation | 0 | – | 0 | – |
| Canadian Saltfish Corporation | 0 | – | 0 | – |
| Canada Mortgage and Housing Corporation | 57 | 7.76 | 110 | 3.00 |
| Canada Post Corporation[4] | 3 568 | 71.65 | 4 862 | 19.53 |
| Communications Security Establishment | 3 | 2.41 | 6 | 0.96 |
| Crown Assets Disposal Corporation | 1 | 4.90 | 2 | 1.96 |
| Defence Construction (1951) Limited | 3 | 4.84 | 10 | 3.23 |
| Economic Council of Canada | 0 | – | 0 | – |
| Eldorado Aviation Limited | 0 | – | 4 | 14.29 |
| Eldorado Nuclear Limited | 183 | 55.35 | 435 | 26.32 |
| Export Development Corporation | 0 | – | 1 | 0.18 |
| Farm Credit Corporation | 1 | 0.78 | 2 | 0.31 |
| Freshwater Fish Marketing Corporation | 164 | 344.54 | 426 | 178.99 |
| Great Lakes Pilotage Authority | 1 | 3.14 | 4 | 2.52 |
| International Development Research Centre | 0 | – | 1 | 0.28 |

| Agencies not under the Treasury Board | Number of Disabling Injuries | Disabling Injury Frequency Rate[2] | Total Injuries | Injuries Per 100 Employees[3] |
|---|---|---|---|---|
| International N.W. Atlantic Fisheries Commission | 0 | – | 0 | – |
| International Pacific Halibut Fisheries Commission | 0 | – | 0 | – |
| International Pacific Salmon Fisheries Commission | 0 | – | 5 | 7.35 |
| Jacques Cartier and Champlain Bridge Incorporated | 10 | 68.49 | 17 | 23.29 |
| Laurentian Pilotage Authority | 0 | – | 0 | – |
| Medical Research Council | 0 | – | 0 | – |
| National Arts Centre Corporation | 5 | 6.51 | 10 | 2.60 |
| National Film Board | 12 | 5.11 | 37 | 3.15 |
| National Harbours Board | 214 | 70.03 | 334 | 21.86 |
| National Research Council | 64 | 10.09 | 151 | 4.76 |
| Natural Science and Engineering Research Council of Canada | 0 | – | 0 | – |
| Northern Canada Power Commission | 21 | 30.88 | 55 | 16.18 |
| Northern Pipeline Agency | 1 | 4.72 | 2 | 1.89 |
| Northern Transportation Company Limited | 42 | 57.85 | 103 | 28.37 |
| Pacific Pilotage Authority | 0 | – | 1 | 1.61 |
| Petro Canada | 0 | – | 0 | – |
| Public Service Staff Relations Board | 0 | – | 0 | – |
| Royal Canadian Mint | 58 | 54.00 | 100 | 18.62 |
| Science Council of Canada | 0 | – | 0 | – |
| Seaway International Bridge Corporation Ltd. | 1 | 13.16 | 2 | 5.26 |
| Seaway Transport Canada[5] | 100 | 37.97 | 176 | 13.36 |
| Social Sciences and Humanities Research Council of Canada | 0 | – | 0 | – |
| Standards Council of Canada | 0 | – | 0 | – |
| Teleglobe Canada | 10 | 3.43 | 17 | 1.17 |
| Sub-Total | 5 045 | 37.04 | 7 820 | 11.48 |
| Cape Breton Development Corporation | 1 797 | 250.98 | 2 920 | 81.56 |
| TOTAL | 6 842 | 47.72 | 10 704 | 14.98 |

[1]Statistics are based on compensation claims received during the fiscal year 1981-82.

[2]"Disabling Injury Frequency Rate" is the number of disabling injuries per million person-hours worked.

[3]All injury rates (injuries per 100 employees) are based on the total of medical aid and disabling injuries. Employment is calculated from person-hours worked on the basis of 2000 person-hours per person-year.

[4]Post Office became crown corporation, October 1981.

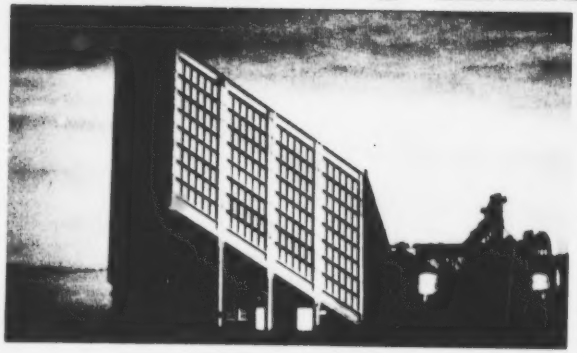
[5]Formerly St. Lawrence Seaway Authority.

Merchant Seamen Compensation Act: Statistical Summary

| | Shipping Companies Covered | Seamen Employed (Approx.) | Claims Received | Temporary Disability Awards | Permanent Disability Awards | Fatal Accidents |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1976-77 | 20 | 1 425 | 43 | 19 | 1 | 0 |
| 1977-78 | 18 | 1 300 | 15 | 3 | 2 | 0 |
| 1978-79 | 13 | 1 000 | 12 | 5 | 1 | 0 |
| 1979-80 | 13 | 1 000 | 14 | 10 | 1 | 0 |
| 1980-81 | 8 | 700 | 9 | 5 | 0 | 0 |
| 1981-82 | 6 | 500 | 7 | 3 | 0 | 0 |

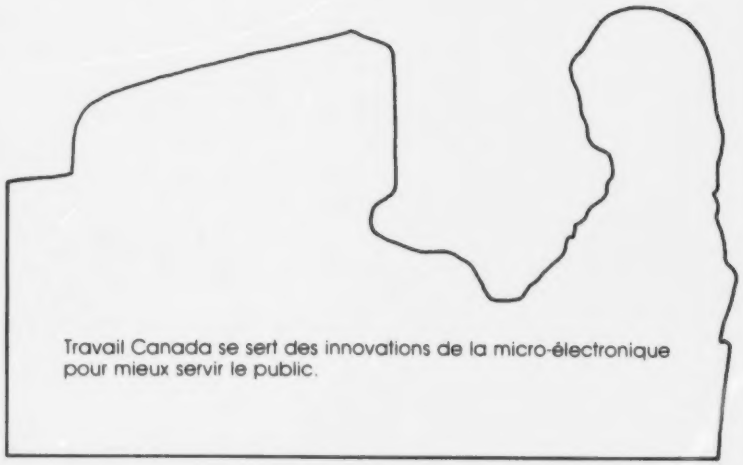
Travail Canada Labour Canada

# REVUE ANNUELLE 1982



Canada

Les agents des affaires du travail veillent à l'application des normes du travail dans le secteur fédéral.



Travail Canada se sert des innovations de la micro-électronique pour mieux servir le public.

Travail Canada possède la plus vaste collection d'ouvrages traitant de relations industrielles, au Canada.

Les conditions de travail dans le secteur de la manutention des céréales relèvent de Travail Canada.

Les techniciens du Laboratoire d'hygiène industrielle effectuent des analyses qui permettent au Ministère d'assurer la salubrité des lieux de travail

# REVUE ANNUELLE 1982

Exercice terminé le 31 mars 1982

**Publié en vertu de l'autorisation de l'honorable Charles L. Caccia**
**ministre du Travail, Gouvernement du Canada**

**Pour obtenir d'autres exemplaires de la Revue,**
**veuillez communiquer avec le**

**Centre de distribution des publications**
**Travail Canada**
**Ottawa (Ontario)**
**K1A 0J2**
**(819) 994-0543**

Photographies - Photothèque / ONF
Ronald Allen

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1982

N⁰ de cat. L1-1982

ISBN 0-662-52221-4

Imprimé au Canada

## TRAVAIL CANADA

165, rue Hôtel de Ville
Hull (Québec)

**Adresse postale**
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2

**Ministre du Travail du Canada, l'honorable Charles L. Caccia***
Chef de cabinet, Eileen Allen
Adjoint spécial, Jean Lash
Adjoint ministériel, Margaret Dunsmore

### Fonctionnaires principaux

**Sous-ministre, T.M. Eberlee**
Chef de cabinet, Keith Deyell
Adjoint d'administration, Lillian McGlynn
Adjoint spécial, Claudette Lupiano

**Service fédéral de médiation et de conciliation**
Sous-ministre adjoint principal, W.P. Kelly
Directeur, Médiation et conciliation, Guy de Merlis
Directeur, Établissement de programmes et soutien technique, John Fuchs

**Coordination des politiques et liaison**
Sous-ministre adjoint, Robert Armstrong
Directeur intérimaire, Relations internationales, François Bastien
Directeur, Politique sociale et Relations fédérales-provinciales, Gloria M. Kunka
Directeur, Évaluation des programmes, Gordon Buck
Directeur, Planification et liaison, J.N. Carter

**Opérations régionales**
Directeur général, C.D. Harper
Région de l'Atlantique, Directeur, G.J. Blanchard
Région du Saint-Laurent, Directeur, C.E. Poirier
Région des Grands Lacs, Directeur intérimaire, G. Hotchkiss
Région du Centre, Directeur intérimaire, W. Radway
Région des Montagnes, Directeur intérimaire, B. Dodd

Directeur, Relations en matière d'emploi et conditions de travail, D.J. Baldwin
Directeur, Sécurité et hygiène au travail, J.W. McLellan

*M. Caccia a remplacé M. Gerald A. Regan le 22 septembre 1981

**Services centraux d'analyse**

Directeur général intérimaire, Services centraux d'analyse, Mark Mueller
Directeur intérimaire, Données sur le travail, Wayne Baxter
Directeur, Service d'information sur les relations industrielles, L.J. Kenney
Directeur, Économique et recherche en relations industrielles, Mark Mueller
Directeur, Bibliothèque et analyse de la législation

**Politique et services administratifs**

Directeur général, N.P. Ewing
Directeur, Traitement des données, C.W. Evans
Directeur, Finances, C.J. Helmes
Directeur, Services de communication, W.T. Jack
Directeur, Services opérationnels, R.D. Needham

**Bureau de la main-d'oeuvre féminine**

Directeur, Ratna Ray

**Personnel**

Directeur, J.R. Joubert

## Lois appliquées par Travail Canada

**Code canadien du travail** (S.R.C. 1970, c.L-1 modifié)
**Partie III — Normes du travail** (S.R.C. 1970, c.L-1 modifiée par c.22 (1er supplément); c.17 (2e supplément); 1974-75-76, c.66; 1976-77, cc.28, 33, 54; 1977-78, c.27; 1980-81-82, c.47, 89)
**Partie IV — Sécurité du personnel** (S.R.C. 1970, c.L-1 modifiée par 1977-78, c.27; 1980-81-82, c.47)
**Partie V — Relations industrielles** (S.R.C. 1970, c.L-1 modifiée par 1972, c.18; 1976-77, c.28; 1977-78, c.27; 1980-81-82, c.47)
**Loi sur le ministère du Travail** (S.R.C. 1970, c.L-2 modifiée par 1980-81-82, c.60)
**Loi sur les justes salaires et les heures de travail** (S.R.C. 1970, c.L-3)
**Loi sur l'indemnisation des employés de l'État** (S.R.C. 1970, C.G-8 modifiée par 1980-81-82, c.47)
**Loi sur l'indemnisation des marins marchands** (S.R.C. 1970, c.M-11 modifiée par c.19 (2e supplément); 1974-75-76, c.48; 1977-78, c.41 et 1978-79, c.11)
**Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs** (S.C. 1980-81-82, c.89)

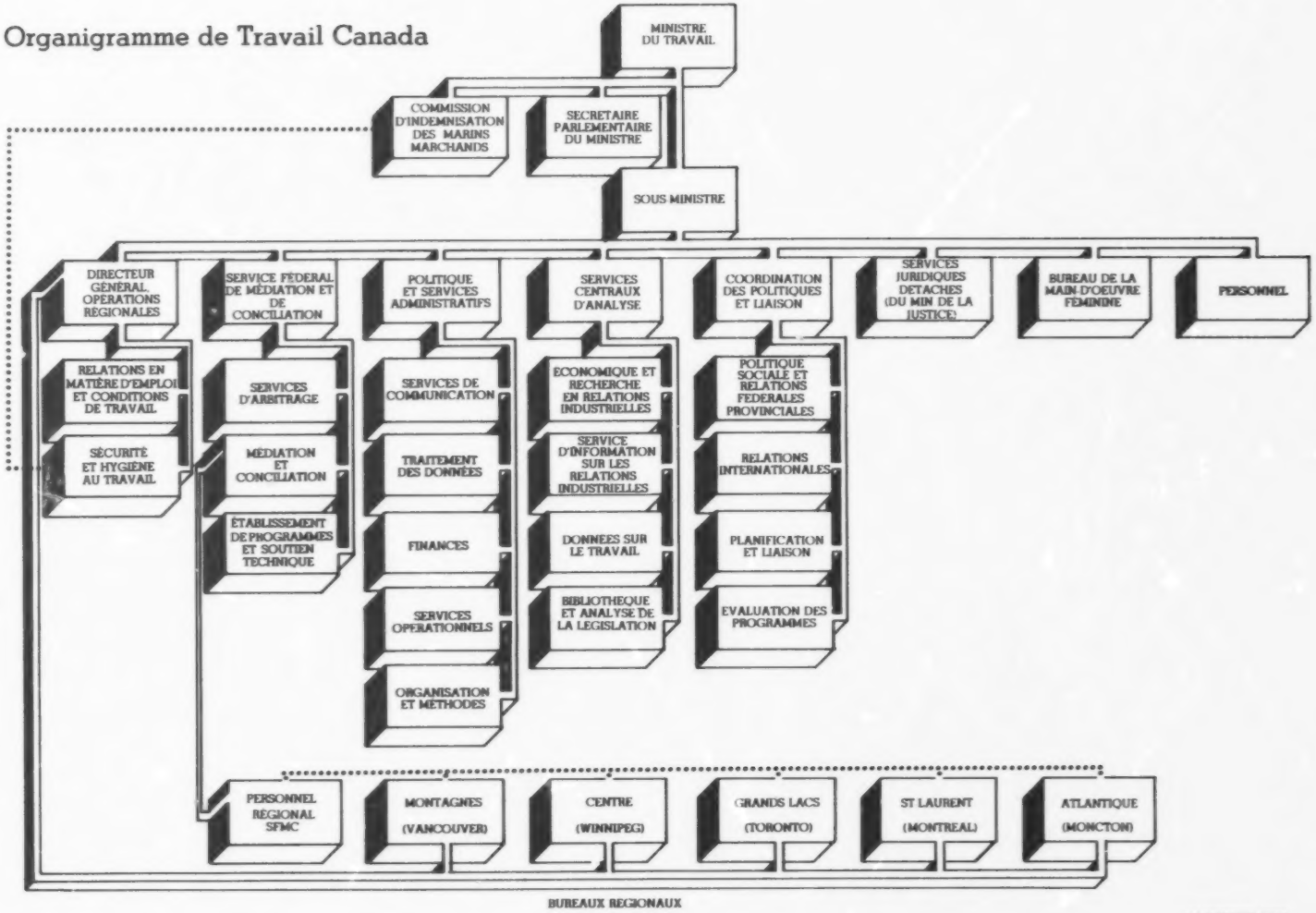
## Compétence

Travail Canada administre la législation fédérale du travail qui régit l'emploi dans les entreprises fédérales.

Cela comprend:

- **Dans le secteur interprovincial et international**
  - les chemins de fer
  - le transport routier
  - le téléphone, et les réseaux de télégraphe
  - les pipe-lines
  - les canaux
  - les transbordeurs, les tunnels et les ponts
  - le transport maritime et les services connexes
- **La radiodiffusion, la télédiffusion et la câblodistribution**
- **Les lignes de transport aérien et les aéroports**
- **Les banques**
- **Les élévateurs à grains, les usines et les entrepôts de provendes et les usines de nettoyage de graines de semence**
- **Les installations nucléaires et les mines d'uranium**
- **Environ 40 sociétés de la Couronne et organismes gouvernementaux**

## Organigramme de Travail Canada




11 JANVIER 1982

## TABLE DES MATIÈRES


| | Page |
|---|---|
| **Introduction** | 1 |
| **Service fédéral de médiation et de conciliation** | 3 |
| Médiation et conciliation | 5 |
| Services d'arbitrage | 6 |
| Établissement de programmes et soutien technique | 6 |
| **Coordination des politiques et liaison** | 7 |
| Planification et liaison | 9 |
| Politique sociale et relations fédérales-provinciales | 9 |
| Relations internationales | 9 |
| Évaluation des programmes | 11 |
| **Opérations régionales** | 13 |
| Région de l'Atlantique | 16 |
| Région du Saint-Laurent | 17 |
| Région des Grands Lacs | 17 |
| Région du Centre | 17 |
| Région des Montagnes | 17 |
| Relations en matière d'emploi et conditions de travail | 18 |
| Sécurité et hygiène au travail | 20 |
| **Services centraux d'analyse** | 23 |
| Économique et recherche en relations industrielles | 25 |
| Données sur le travail | 26 |
| Service d'information sur les relations industrielles | 27 |
| Bibliothèque et analyse de la législation | 27 |
| **Politique et services administratifs** | 29 |
| Finances | 31 |
| Services de communication | 31 |
| Traitement des données | 32 |
| Services opérationnels | 32 |
| **Bureau de la main-d'oeuvre féminine** | 33 |
| **Personnel** | 37 |
| Système d'information sur la gestion du personnel | 40 |
| **Annexes** | 41 |
| États financiers | 43 |
| Statistiques sur les accidents du travail | 45 |

# INTRODUCTION

Au cours des dernières années, le gouvernement du Canada a voulu rendre ses organismes plus accessibles à la population et s'est efforcé d'améliorer ses services par l'informatique et la collaboration intergouvernementale. Au cours du présent exercice, Travail Canada a accordé à ces objectifs une place prioritaire.

Les efforts du Ministère ont porté sur de nombreux domaines traduisant tant ses fonctions de compétence spécifiquement fédérales que sa position de chef de file sur la scène nationale du travail. Bien que Travail Canada traite le plus souvent des lois que le Parlement l'a chargé d'appliquer, le Ministère doit également donner l'exemple dans tous les domaines qui touchent au travail.

À titre de ministère fédéral, Travail Canada a élaboré de nouveaux programmes applicables au secteur du travail et a été le promoteur de discussions sur la politique et la législation y afférentes. Le programme d'aide financière pour la formation syndicale, qui sert à subventionner les études dans le domaine syndical, a subi un examen favorable d'experts-conseils privés qui ont souligné ses avantages à long terme sur le plan national. Les prestations d'aide à l'adaptation des travailleurs (PAT) (Projet de loi C-78) constituent un autre programme, conçu pour verser des prestations de retraite anticipée aux ouvriers qualifiés de certaines industries, forcés de quitter leur emploi. Les efforts déployés par le Bureau de la main-d'oeuvre féminine, qui a organisé une conférence de trois jours sur l'Égalité entre les sexes sur le marché du travail, ont tout particulièrement réussi. On y a annoncé la nomination d'un Groupe d'étude sur la micro-électronique et l'emploi dont le rapport devrait paraître à l'automne. Le ministre a également nommé une Commission d'enquête sur le travail à temps partiel, dont le rapport est prévu pour le début de 1983. À la Direction de la sécurité et de l'hygiène au travail, les projets de codification sous une seule autorité des Règlements fédéraux en matière d'hygiène et de sécurité professionnelles ont progressé. Il en a également été ainsi des efforts du Ministère en vue de modifier et de mettre à jour différentes parties ainsi que divers articles du Code canadien du travail.

Dans son rôle élargi, le Ministère s'est efforcé d'instaurer de meilleures méthodes de collecte des renseignements, et a favorisé l'échange d'information, tant au niveau national qu'international. La Direction des données sur le travail des Services centraux d'analyse s'est particulièrement occupée de la normalisation des méthodes d'enquête des administrations fédérales et provinciales afin de produire des données comparables et interchangeables. Les Services de la bibliothèque ont adopté le répertoire bibliographique informatisé LABORLINE grâce auquel les publications peuvent être localisées avec une plus grande précision que par le catalogue sur fiches. De plus, la Direction des services de communication a organisé l'itinéraire de la délégation ouvrière-patronale néo-zélandaise, tandis que la Coordination des politiques et de la liaison a publié une étude très intéressante sur les relations industrielles au Japon intitulée: *L'expérience japonaise: relations industrielles du Japon moderne*, qui a été distribuée dans le monde entier.

C'est également dans le cadre de ce dernier Programme qu'a été organisée la visite officielle du directeur général de l'Organisation internationale du Travail.

## OBJECTIFS STRATÉGIQUES

Grâce aux objectifs stratégiques suivants, on dispose d'un point de repère pour l'examen des mesures législatives, des politiques et des programmes actuels du Ministère. Les quatre premiers objectifs ont trait aux aspects du mandat national du Ministère qui touchent le milieu des relations industrielles ainsi que le rôle du Ministère à l'intérieur de ce milieu. Les quatre derniers objectifs concernent le rôle du Ministère dans ce qui relève de la compétence fédérale.

Le Ministère vise donc à:

1. entretenir un climat des relations industrielles

   a) qui permet à chaque Canadien de définir et d'atteindre ses buts et l'encourage à le faire;

   b) où la loi est respectée et où les droits et obligations créés par la loi sont acceptés;

   c) propre à encourager et à aider les organismes et les institutions tout en permettant la satisfaction des objectifs individuels;

   d) propice aux progrès économique et social et propre à fournir la stabilité nécessaire pour le progrès à long terme tout en étant suffisamment souple pour s'adapter aux changements.

2. aider les parties à remplir leur rôle;

3. créer un esprit de coopération responsable entre les parties;

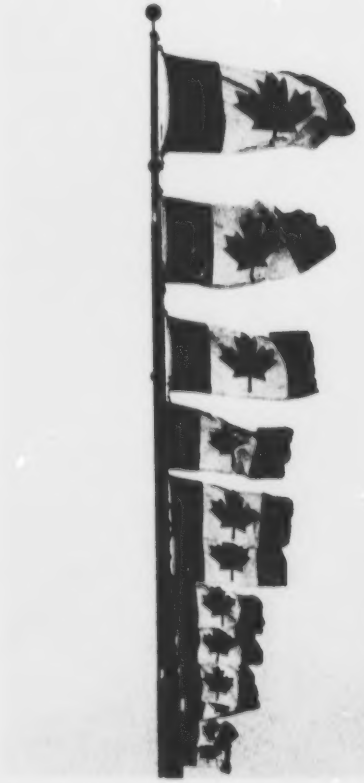
4. entretenir et renforcer l'apport canadien à l'amélioration des conditions de travail partout dans le monde;

et expressément à l'intérieur de la compétence fédérale,

5. entretenir un cadre juridique équilibré pour les relations industrielles de compétence fédérale, et soutenir les

efforts conjugués des syndicats et du patronat visant à créer de bons rapports et des méthodes constructives de négociation;

6. établir des normes légales pour les salaires, les conditions de travail ainsi que l'hygiène et la sécurité;
7. protéger les personnes et les groupes en fonction de ces normes;
8. réduire au minimum les conflits dans la partie des relations industrielles qui relève de la compétence du Ministère et supprimer ceux qui existent.



# Service fédéral de médiation et de conciliation

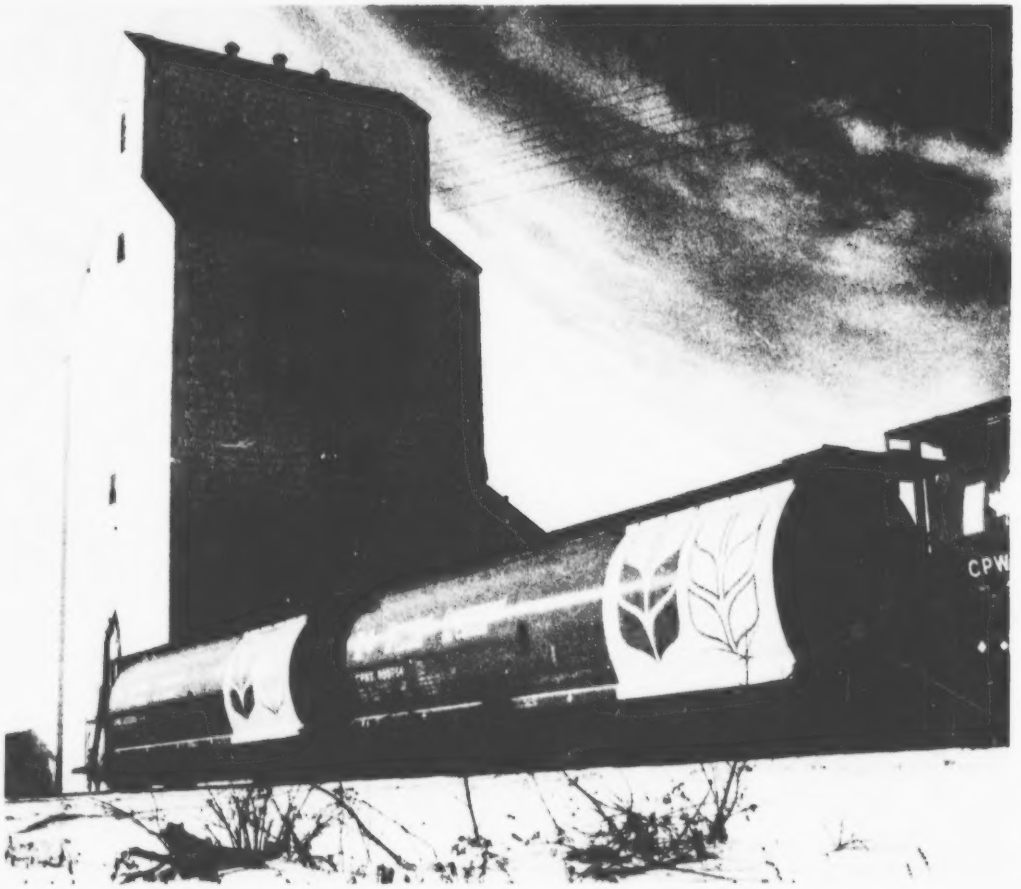
# SERVICE FÉDÉRAL DE MÉDIATION ET DE CONCILIATION

Le Service fédéral de médiation et de conciliation est chargé de la mise en application des dispositions du Code canadien du travail (Partie V — Relations industrielles) qui régissent les conflits de travail. Ces dispositions visent à encourager la liberté de négociation collective et à faciliter le règlement des conflits ou des différends de travail en vue de sauvegarder la paix sociale.

Le Service est dirigé par le sous-ministre adjoint principal et englobe trois secteurs: la Direction de la médiation et de la conciliation, les Services d'arbitrage et l'Établissement de programmes et le Soutien technique. L'Administration centrale est située dans la région de la Capitale nationale; les Services ont également des bureaux à Vancouver, à Winnipeg, à Toronto, à Montréal, à Halifax et à St-Jean.

## A. MÉDIATION ET CONCILIATION

La Direction de la médiation et de la conciliation joue un rôle dans le règlement des différends en matière de négociation collective. Les dispositions du Code canadien du travail visent à inciter les parties concernées à s'efforcer de négocier leurs conventions collectives dans un contexte pacifique. Les parties doivent également s'être soumises à toutes les étapes de la conciliation avant de pouvoir recourir légalement à la grève ou au lock-out. Ainsi, en moyenne, 95% des conventions collectives relevant de la compétence fédérale sont négociées sans arrêt de travail. La conciliation comme la médiation sont fondées sur la persuasion et une étude complète des solutions de rechange visant à aider les parties à résoudre elles-mêmes leurs problèmes. Ce processus diffère de l'arbitrage qui est une méthode visant à imposer aux parties une décision exécutoire. La Direction de la médiation et de la conciliation assure également un service de médiation préventive destiné à aider les parties à régler leurs différends au cours de la durée de la convention collective plutôt qu'au moment critique de la négociation. La Direction traite également les demandes visant à obtenir le consentement du ministre avant qu'une plainte ne soit adressée au Conseil canadien des relations du travail relativement à des négociations déloyales. Enfin, la Direction exécute les travaux administratifs liés à la nomination des commissaires-conciliateurs et des commissaires d'enquête industrielle ainsi qu'à tout renvoi relatif à l'imposition d'une première convention collective.



Pendant l'année financière terminée le 31 mars 1982, la Direction s'est occupée de 335 différends de négociation collective, dont 259 ont été réglés et 76 sont restés en suspens. Il y a eu 30 arrêts de travail dont la durée a varié de cinq heures à cinq mois. Un certain nombre d'arrêts de travail qui auraient pu entraîner de graves conséquences ont été évités, grâce à la conciliation qui a contribué au règlement de six différends dans l'industrie maritime. L'Association des armateurs des Grands Lacs, Upper Lakes Shipping et l'Administration de la voie maritime du Saint-Laurent ont

conclu des accords avec les syndicats sans qu'il y ait grève ni lock-out. La manutention du grain a été à peine touchée par une grève de 13 jours déclenchée par la Fraternité des commis de chemins de fer, de lignes aériennes et de navigation à la Lakehead Terminal Elevators. Grâce à la médiation, ces parties ont signé une convention collective de deux ans.

La Direction s'est également occupée d'un certain nombre de différends soulevés dans le transport aérien, les télécommunications et les mines. Trente-sept conventions ont été renouvelées par les lignes aériennes, même si cinq arrêts de travail se sont produits, y compris le lock-out du personnel navigant

de Wardair pendant trois mois. Au cours de l'année financière 1981-1982, 52 conventions ont été conclues dans le domaine des télécommunications; six grèves ont été déclenchées, dont trois à la Société Radio-Canada. Des neuf conventions collectives négociées dans les mines, six ont entraîné des arrêts de travail, dont certains n'ont duré que deux jours alors qu'un autre s'est prolongé pendant 12 semaines. Vingt-cinq conventions ont été conclues dans les banques sans aucun arrêt de travail.

## B. SERVICES D'ARBITRAGE

Les Services d'arbitrage sont chargés de la nomination des arbitres et des présidents de conseils d'arbitrage en vue de régler les différends conformément à la Partie V du Code canadien du travail ou aux dispositions d'une convention collective en vigueur. Cette Direction nomme également des arbitres qui entendent les plaintes de congédiement injuste en application de la Partie III du Code; elle effectue des travaux de recherche sur divers aspects des systèmes d'arbitrage des griefs et elle publie des résumés de toutes les décisions arbitrales rendues dans le secteur relevant de la compétence fédérale.

Au cours de l'exercice financier 1981-1982, 89 demandes ont été adressées au ministre concernant la nomination d'arbitres ou de présidents de conseils d'arbitrage. Des nominations ont été faites dans 43 affaires. Les autres cas ont été retirés ou réglés avec l'aide des Services d'arbitrage. Enfin, le ministre a nommé des arbitres dans 62 cas de congédiement injuste, dont dix n'étaient pas encore réglés le 31 mars 1982.

## C. ÉTABLISSEMENT DE PROGRAMMES ET SOUTIEN TECHNIQUE

La Direction de l'établissement de programmes et du soutien technique est chargée de la préparation de travaux de recherche en relations industrielles destinés à faciliter le travail des médiateurs et des conciliateurs et à leur fournir des renseignements d'ordre économique. Elle est également chargée d'analyser des questions de relations industrielles et les faits nouveaux dans le domaine aux fins du service.

L'exercice 1981-1982 a été marqué par la stabilité industrielle du secteur relevant de la compétence fédérale. Les Services fédéraux de médiation et de conciliation ont permis des règlements négociés dans plus de 90% des cas dans lesquels ils sont intervenus.

# Coordination des politiques et liaison

# COORDINATION DES POLITIQUES ET LIAISON

L'objet du Programme de la coordination des politiques et de la liaison est d'examiner les grandes questions qui ont une répercussion sur les programmes et les politiques du Ministère. Ainsi sont proposés des moyens permettant au Ministère de s'adapter à l'évolution rapide du contexte socio-économique.

Le Programme se compose de quatre éléments principaux: la Planification et la liaison, la Politique sociale et les relations fédérales-provinciales, les Relations internationales et l'Évaluation des programmes.

## PLANIFICATION ET LIAISON

La Direction de la planification et de la liaison est chargée, pour l'ensemble du Ministère, d'élaborer et d'appliquer le Système de gestion des secteurs de dépenses (SGSD) du gouvernement.

Elle est devenue pleinement opérationnelle au cours de l'année. Une importance particulière a été accordée à la révision du système de planification du Ministère en fonction du nouveau système gouvernemental de répartition des ressources et de contrôle, dans lequel il a été tenu compte des recommandations formulées par le Contrôleur général dans son rapport d'enquête intitulé *Perfectionnement des pratiques et contrôles de gestion* (PPCG). Des conseils ont été donnés aux responsables du Ministère afin de les aider dans la planification à court et à long termes et dans la mise au point de méthodes de contrôle et de mesure des résultats de cette planification. Un système de contrôle du budget et des plans opérationnels annuels du Ministère a été établi.

La Direction a également participé à de nombreuses consultations avec les organisations nationales de travailleurs et d'employeurs au sujet des modifications à apporter au Code canadien du travail.

## POLITIQUE SOCIALE ET RELATIONS FÉDÉRALES-PROVINCIALES

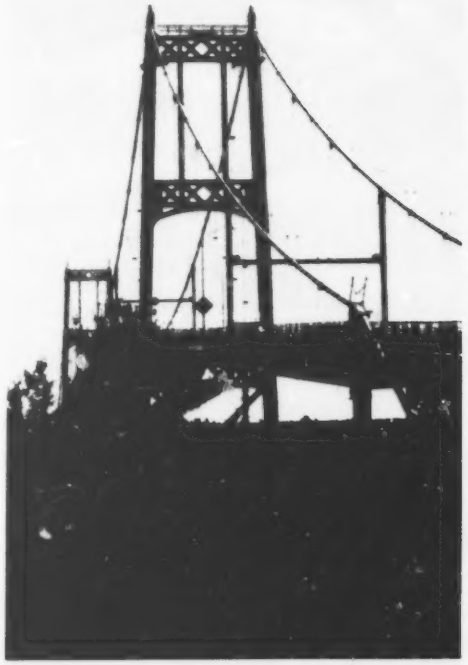
En 1981, la Direction de la politique sociale et des relations fédérales-provinciales s'est vue confier, outre ses autres responsabilités, celle d'analyser et d'élaborer des politiques ministérielles portant sur les grandes questions d'ordre social qui intéressent le gouvernement. Ces questions ont trait, entre autres, aux modifications à la Loi canadienne sur les droits de la personne, aux mesures positives pour l'emploi des groupes défavorisés, aux produits chimiques toxiques et aux difficultés de l'industrie de la construction.

La Direction a poursuivi ses efforts en vue de renforcer la collaboration entre les divers niveaux de gouvernement et d'apporter des solutions aux conflits entre les gouvernements provinciaux et le gouvernement fédéral dans le domaine du travail. Elle a travaillé en collaboration étroite avec les autorités provinciales sur les questions relatives aux modifications de la Loi sur la faillite, à l'étiquetage des substances dangereuses et à d'autres projets liés à la révision de la Constitution. La Direction a suivi de près l'évolution des politiques et des législations provinciales dont elle a évalué les répercussions sur le monde du travail.

La Direction est responsable du bon fonctionnement de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière (ACALO), qui est l'un des principaux agents de la collaboration entre les gouvernements provinciaux et le gouvernement fédéral. Cette association se compose de représentants des ministères provinciaux et fédéral du Travail et donne aux sous-ministres et à d'autres cadres supérieurs des ministères, l'occasion d'échanger leurs points de vue et de mettre en commun leurs expériences. Les programmes permanents d'échange d'information et de recherche de l'Association sont confiés à cinq comités permanents chargés des questions des relations du travail, des normes du travail, de l'hygiène et de la sécurité au travail, de la statistique et de la recherche et enfin des femmes au travail.

## RELATIONS INTERNATIONALES

La Direction des relations internationales est chargée d'assurer et de favoriser la participation du Canada aux affaires internationales du travail, et en particulier aux travaux de l'Organisation internationale du Travail.



En juin 1981 s'est tenue la 67e session de la Conférence internationale du Travail au cours de laquelle il a notamment été discuté de l'adoption de plusieurs normes internationales du travail. Après avoir consulté les provinces et les ministères, la Direction a élaboré la position du Canada en vue des pourparlers, auxquels participeront plus de 140 pays. Trois nouvelles conventions et recommandations ont été adoptées, qui prévoient la définition de normes destinées à promouvoir la négociation collective, ainsi que l'hygiène et la sécurité en milieu de travail et la protection des travailleurs chargés de famille. Des échanges préalables avaient eu lieu sur la question du maintien des droits des travailleurs migrants en matière de sécurité sociale et sur la question de la cessation de l'emploi à l'initiative de l'employeur.

Le Canada est l'un des dix pays les plus industrialisés. À ce titre, il est membre d'office du groupe directeur de l'Organisation internationale du Travail, qui se réunit trois fois par an. Le sous-ministre adjoint à la Coordination des politiques et à la liaison, et le directeur intérimaire de la Direction ont assisté aux réunions.

L'Organisation internationale du Travail tient, à intervalles réguliers, des réunions consacrées à certains secteurs. Ainsi, cette année, trois réunions ont porté sur les secteurs de l'imprimerie, de la sidérurgie et de l'exploitation forestière. Il incombe à la Direction d'une part, de fournir à l'Organisation internationale du Travail de la documentation sur les relations industrielles et sur d'autres questions et d'autre part, de choisir les membres des délégations. La Direction a également coordonné la participation canadienne à une réunion d'experts de l'Organisation internationale du Travail sur l'utilisation en toute sécurité de l'amiante et une réunion sur les conditions de travail des enseignants.

L'année a également été marquée par des échanges dynamiques entre le Canada et le Japon sur les questions du travail. Dans un premier temps, le Canada a accueilli des représentants de la commission japonaise des relations du travail venus pour constater le fonctionnement de nos institutions dans le domaine. La Direction avait préparé à leur intention un programme détaillé comportant des réunions à Ottawa et à Toronto. Vers la fin de l'année, un programme d'échange Canada-Japon a été lancé. À cette occasion, le Canada a envoyé une mission de Travail Canada au Japon. L'objet premier de ces échanges est de fournir aux éventuels investisseurs japonais des données sur le travail et sur l'évolution des relations industrielles qui peuvent les intéresser au plus haut point.

La Direction a également été chargée d'organiser la réunion du Groupe de Copenhague à laquelle ont participé, à Halifax, les ministres du Travail des 12 pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques. Le Groupe se réunit régulièrement pour procéder à un examen non officiel de certaines questions et de faits nouveaux relatifs au monde du travail.

À l'invitation du Centre interaméricain d'administration du travail, élément de l'Organisation internationale du Travail, la Direction a délégué des représentants à un séminaire régional, tenu à Mexico, sur l'application de la Convention nº 150 (Administration du travail) de l'OIT. Un observateur s'est également rendu en République dominicaine à la réunion interaméricaine des ministres du Travail des pays membres de l'Organisation des États américains qui se penchait sur les projets communs de l'OIT et de l'OEA en Amérique latine.

Des consultations portant sur un large éventail de sujets ont été menées avec certains fonctionnaires provinciaux chargés des questions de l'OIT. Les sujets de discussion comprenaient les activités de l'OIT pour lesquelles un apport des provinces est nécessaire, l'étude des méthodes utilisées pour informer le gouvernement fédéral, la promotion des principes de la liberté syndicale énoncés par l'OIT, l'explication du fonctionnement du Comité de liberté syndicale du BIT, qui est habilité à recevoir les plaintes, et l'ordre du jour de la réunion annuelle des sous-ministres du Travail sur les questions relatives à l'OIT.

La réunion annuelle des sous-ministres et la réunion tripartite sur les questions de l'Organisation internationale du Travail ont eu lieu au mois d'avril. La position du gouvernement canadien sur les divers points à l'ordre du jour de la session annuelle de la Conférence internationale du Travail a alors été examinée.

L'Organisation internationale du Travail, exerçant son rôle de surveillance, demande que lui soient présentés tous les deux ou quatre ans, des rapports détaillés sur l'application des conventions ratifiées. En outre, chaque année, l'OIT fait une étude spéciale d'une ou de plusieurs conventions et des recommandations qui les accompagnent. En pareil cas, le Canada doit présenter un rapport sur les instruments qu'il n'a pas, pour une raison ou une autre, ratifiés.

Au cours de l'année, en collaboration avec le bureau de liaison de l'Organisation

internationale du Travail au Canada, la Direction s'est assurée l'aide du service du personnel du Ministère pour mieux faire connaître dans le pays les postes vacants à l'OIT.

La Direction a organisé la visite officielle du directeur général du Bureau international du Travail qui s'est rendu de Halifax à Vancouver, et a pu ainsi se rendre compte de la diversité et de la complexité de la réalité canadienne.

Enfin, de concert avec Emploi et Immigration Canada, la Direction s'est préparée à participer aux différentes réunions de l'Organisation de coopération et de développement économiques.

## ÉVALUATION DES PROGRAMMES

En réponse aux exigences du nouveau système de gestion des secteurs de dépenses, le Ministère a approuvé une nouvelle politique d'évaluation des programmes et de vérification interne. Ainsi, il s'est placé au premier rang parmi les autres ministères pour ce qui est des suites données aux recommandations du Contrôleur général concernant le Perfectionnement des pratiques et contrôles de gestion (PPCG).

Au cours de l'exercice 1981-1982, une direction a été créée afin d'appliquer ces politiques, c'est-à-dire procéder à l'évaluation périodique de tous les éléments des programmes ministériels et, tous les cinq ans, à la vérification complète de toutes les activités d'ordre administratif, y compris les systèmes et les contrôles de gestion financière. Les études réalisées ont permis de fournir à la Direction de la planification et de la liaison et au Comité supérieur de l'imputabilité, des données favorisant l'efficacité de la planification des politiques et du contrôle de gestion.

La Direction a veillé à la réalisation de deux études d'évaluation (ou évaluation préalable) des éléments du Programme sur les conditions de travail et du Programme de médiation, de conciliation et d'arbitrage, ainsi que de trois vérifications des comptes (Services opérationnels, Services de communication et Région des Grands Lacs).

En outre, elle a participé aux travaux préparatoires, menés par plusieurs ministères, à l'évaluation du Programme d'adaptation de l'industrie et de la main-d'oeuvre (PAIM), et son directeur a été membre du groupe de travail sur l'étude de la réglementation, créé par le Bureau du Vérificateur général.

# Opérations régionales

# OPÉRATIONS RÉGIONALES

Les Opérations régionales sont chargées de la mise en application à l'échelon national des programmes du Ministère qui relèvent de la compétence fédérale (à l'exception de ceux du Service fédéral de médiation et de conciliation). La mise en oeuvre de programmes destinés aux employeurs et aux employés est effectuée par cinq directions régionales et 18 bureaux de district qui en dépendent. Les directeurs régionaux relèvent d'un directeur général à l'administration centrale.

Les programmes législatifs mis en oeuvre par les Opérations régionales se rapportent aux Conditions de travail ainsi qu'à l'hygiène et à la sécurité au travail, (Parties III et IV respectivement du Code canadien du travail et des Règlements y afférents), aux salaires et aux heures de travail, (Loi sur les justes salaires et les heures de travail) et, à l'indemnisation des employés du gouvernement fédéral et assimilés (Loi concernant l'indemnisation des employés de l'État et Loi sur l'indemnisation des marins marchands). Les Opérations régionales sont, en outre, chargées de la mise en oeuvre de programmes à caractère non législatif, en particulier de ceux concernant la formation syndicale et la qualité de la vie au travail.

Les activités des agents régionaux comprennent toute mesure de réglementation et d'exécution qui résulte d'enquêtes ou d'inspections où, par exemple, il y a eu infraction au Code canadien du travail. Ils fournissent également des conseils, des services consultatifs et de l'aide lors d'initiatives comme l'institution d'un comité mixte de l'hygiène et de la sécurité ou l'élaboration de projets relatifs à la qualité de la vie au travail.

## CONDITIONS DE TRAVAIL

La Partie III du Code canadien du travail et les règlements y afférents établissent des

normes nationales relatives aux conditions de travail, y compris la durée du travail, le salaire minimum, les congés annuels, les jours fériés et les congés. Les bureaux régionaux de Travail Canada sont chargés de faire enquête sur les plaintes formulées par un employé et, lorsque les employeurs ont enfreint les règlements, de recouvrer le salaire des travailleurs lésés. Les bureaux régionaux effectuent également des inspections programmées, à cette fin. Sur le plan national, ces activités se sont soldées par le recouvrement de près d'un million de dollars en salaire perdu.

Le Code protège également les employés contre le congédiement injuste. La majorité des plaintes provenant d'employés qui estiment avoir été victimes de congédiement injuste sont réglées à l'échelle locale; toutefois, un certain nombre doivent être soumises à un arbitre dont la décision est exécutoire.

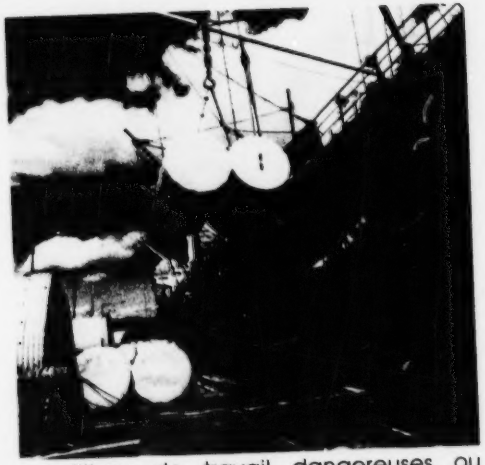
## SÉCURITÉ ET HYGIÈNE AU TRAVAIL

Aux termes de la Partie IV du Code canadien du travail, tous les employeurs relevant de la compétence fédérale doivent prendre des mesures raisonnables pour assurer la sécurité du milieu de travail. De même, les travailleurs doivent prendre les précautions voulues et informer leurs employeurs des dangers possibles.

Les agents de sécurité des bureaux régionaux sont chargés de mener des enquêtes sur les plaintes ayant trait à des

**Enquêtes et séances de consultation, selon la région**

| Région | Plaintes | Inspections programmées | Plaintes concernant le congédiement injuste | Consultations |
|---|---|---|---|---|
| Atlantique | 125 | 459 | 12 | 796 |
| Saint-Laurent | 269 | 104 | 86 | 4 345 |
| Grands Lacs | 763 | 197 | 112 | 8 170 |
| Centre | 214 | 101 | 16 | 3 970 |
| Montagnes | 636 | 203 | 50 | 341 |
| Total | 2 007 | 1 064 | 276 | 17 622 |



conditions de travail dangereuses ou insalubres. Lorsqu'une situation comportant un danger imminent est découverte, l'employeur peut être forcé de mettre fin immédiatement à l'opération dangereuse et à apporter les corrections qui s'imposent. Les agents de sécurité peuvent également, lorsqu'ils le jugent à propos, mener des enquêtes sur les accidents du travail qui leur sont signalés.

Enfin, les bureaux régionaux effectuent des enquêtes techniques dans le but de vérifier les niveaux de poussières provenant du grain ou de l'amiante, et d'assurer la sécurité des chaudières, des appareils de levage et d'autres appareils.

## INDEMNISATION

Les bureaux régionaux sont également chargés de l'application de la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État et de la Loi sur l'indemnisation des marins marchands, qui prévoient une aide financière aux travailleurs incapables de travailler en raison d'accidents subis au travail.

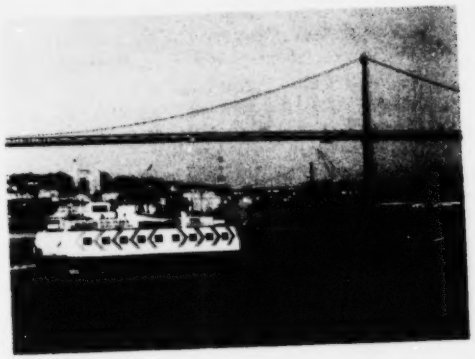
## ÉDUCATION, FORMATION ET PROMOTION

En plus de leurs fonctions de réglementation, les bureaux régionaux offrent des services consultatifs au public et ils préconisent les politiques du Ministère qui sont conçues afin d'améliorer le climat des relations du travail au Canada, notamment le Programme de formation syndicale et le Programme de qualité de la vie au travail.

Voici une courte description des régions et de quelques-unes des activités qu'elles ont exercées au cours de l'année.

### RÉGION DE L'ATLANTIQUE

Le bureau principal de la région de l'Atlantique se trouve à Moncton (Nouveau-Brunswick) et ses bureaux de district, à Fredericton, à Moncton, à Halifax, à Sydney et à Saint-Jean. Aux termes du Règlement relatif à la sécurité dans les mines de charbon, le bureau de Sydney est chargé de l'hygiène et de la sécurité dans les mines de charbon exploitées par la Société de développement du Cap-Breton.



Au cours de l'année, la Région a préconisé la consultation syndicale-patronale en vue d'améliorer les relations entre les employés et leurs employeurs. Des séances d'information ont été organisées dans chaque district afin de promouvoir le Programme de qualité de la vie au travail et de faire mieux comprendre le Code canadien du travail. La Région a

**Enquêtes et séances de consultation, selon la région**

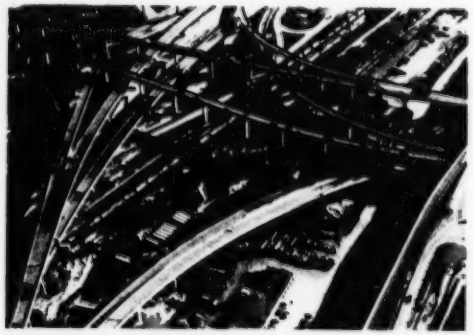
| Région | Plaintes | Inspections programmées | Enquêtes sur les accidents | Enquêtes techniques | Consultations |
|---|---|---|---|---|---|
| Atlantique | 64 | 557 | 81 | 82 | 1 099 |
| Saint-Laurent | 196 | 393 | 63 | 10 | 1 806 |
| Grands Lacs | 139 | 645 | 72 | 70 | 1 763 |
| Centre | 54 | 393 | 31 | 28 | 1 895 |
| Montagnes | 71 | 461 | 111 | 47 | 223 |
| Total | 524 | 2 449 | 358 | 237 | 6 786 |

également continué de favoriser l'établissement de comités mixtes d'hygiène et de sécurité afin d'améliorer la sécurité et l'hygiène du travail.

En janvier 1982, Travail Canada a effectué une étude approfondie sur l'utilisation de la mousse d'urée-formaldéhyde dans les mines du Cap-Breton. Un rapport de Travail Canada révèle que l'utilisation de la mousse d'urée-formaldéhyde dans les mines nº 26 et Lingan ne cause aucun grave problème de santé.

## RÉGION DU SAINT-LAURENT

La région du Saint-Laurent, qui comprend toute la province de Québec, a son bureau principal à Montréal et un bureau de district à Québec.



Au cours de l'année, la Région a mis l'accent sur l'établissement de comités de sécurité dans l'industrie ferroviaire. Au-delà de 40 comités ont été formés et autorisés en conformité avec la Partie IV du Code canadien du travail. La constitution de ces comités semble avoir fait diminuer de façon marquée la fréquence des accidents dans un grand nombre d'ateliers et d'unités de travail. De plus, d'autres comités sont en voie de formation dans diverses industries, dont deux projets pilotes dans le domaine du transport aérien.

## RÉGION DES GRANDS LACS

La région des Grands Lacs comprend toute la province de l'Ontario, à l'exception de la partie qui s'étend au nord-ouest. Elle a son siège à Toronto et des bureaux de district à Sudbury, à London, à Toronto et à Ottawa.

La Région a participé à l'examen et au traitement des demandes de subventions présentées dans le cadre du Programme de formation syndicale. Vingt-trois subventions ont été accordées à des syndicats non affiliés et à des particuliers. Le personnel régional a participé activement à la promotion du Programme de qualité de la vie au travail dans les établissements d'enseignement, les entreprises, les hôpitaux, les municipalités et le mouvement syndical, au moyen d'exposés, de conférences et de colloques. La Région a également pris part au traitement des demandes de financement de projets capables de promouvoir l'amélioration de la QVT dans les lieux de travail. Elle a aussi fourni de l'aide à des groupes et, dans certains cas, leur a prêté des conférenciers pour étudier le Code canadien du travail, la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État et la Loi sur les justes salaires et les heures de travail.

## RÉGION DU CENTRE

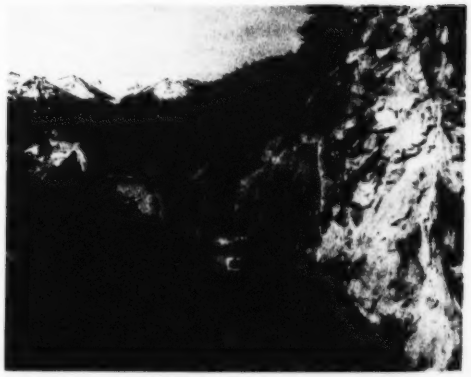
La région du Centre comprend le nord-ouest de l'Ontario, le Manitoba et la Saskatchewan. Cette région a son siège à Winnipeg et des bureaux de district à Winnipeg, à Regina, à Saskatoon et à Thunder Bay.

Dans le cadre du Programme de qualité de la vie au travail, la Région participe à plusieurs projets tels des ateliers et des colloques en Saskatchewan et au Manitoba, des négociations avec des sociétés minières et des sociétés de pâtes et papiers, et l'établissement de réseaux tant en Saskatchewan qu'au Manitoba.

Le Programme de formation syndicale a été une réussite: neuf syndicats indépendants et deux boursiers y ont pris part.

## RÉGION DES MONTAGNES

La région des Montagnes comprend l'Alberta, la Colombie-Britannique, les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon. Son siège est à Vancouver et elle a des bureaux de district à Edmonton, à Calgary, à Lethbridge, à Prince George et à Whitehorse.



Même si cela n'arrive pas tous les jours, l'incident suivant illustre fort bien comment le bureau régional collabore avec les employeurs et d'autres ministères gouvernementaux afin d'assurer la sécurité des travailleurs. Le 23 juillet 1981, un train de marchandises du CN, formé de deux wagons-réservoirs de propane et d'un autre de butane, a déraillé près de Chisholm (Alberta). Dès que l'on sut qu'une fuite s'était produite dans le wagon de butane, deux agents du bureau d'Edmonton de Travail Canada se sont rendus sur les lieux, où ils ont conféré avec des représentants du CN et de la Commission canadienne des transports. Il fut décidé que le moyen le moins dangereux d'éliminer les gaz serait de les faire brûler. Le risque d'explosion et

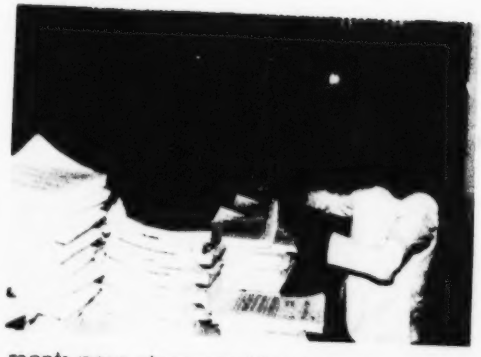
de pulvérisation des wagons demeurait toutefois élevé. Les mesures de sécurité nécessaires et l'évacuation des lieux avoisinants exigeaient l'intervention du CN, de la GRC, du Service des forêts de l'Alberta et du ministère de la Défense nationale. Pendant les trois jours qu'a duré cette opération, un agent des affaires du travail est demeuré sur les lieux pour veiller à ce que les précautions voulues soient prises à chaque étape et à ce que les cheminots ne soient pas indûment exposés au danger.

## RELATIONS EN MATIÈRE D'EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL

La Direction des relations en matière d'emploi et des conditions de travail est chargée de l'élaboration et de l'application de politiques et de programmes destinés, d'une part, à améliorer les conditions de travail dans le secteur privé relevant du gouvernement fédéral (comportant environ 600 000 travailleurs) et, d'autre part, à atténuer le malaise ouvrier au Canada en apportant des modifications aux normes du travail prévues dans le Code canadien du travail, et en encourageant la mise en oeuvre des programmes d'éducation syndicale et de coopération patronale-syndicale. La Direction se divise en quatre divisions: Conditions de travail, Formation syndicale, Prestations d'adaptation pour les travailleurs, et Qualité de la vie au travail.

### CONDITIONS DE TRAVAIL

La Division des conditions de travail s'intéresse avant tout aux questions liées à deux textes législatifs: la Partie III du Code canadien du travail (Normes du travail) et la Loi sur les justes salaires et les heures de travail. Le premier porte sur les normes de travail telles que les heures de travail, les jours fériés, le salaire minimum et les mesures en matière de sécurité de l'emploi, notamment les congés de maternité, le droit de recours en cas de congédiement jugé injuste et la protection contre les congédie-



ments pour absences liées à une maladie. Le deuxième a trait aux heures de travail et aux taux de salaire des travailleurs affectés à des chantiers de construction fédéraux.

Le rôle de la Division s'articule autour de trois fonctions essentielles: dégager les problèmes et les questions d'ordre technique en vue de les résoudre, élaborer de nouvelles normes de travail, et préparer l'information à l'intention de la population.

En 1982, la révision des prestations de cessation d'emploi en vertu de la Partie III du Code canadien du travail a été adoptée dans le cadre du projet de loi C-78. Au début de l'année, un changement dans l'organisation de la Division a permis à cette dernière de prêter un appui sans réserve aux régions pour les aider à mettre en application les dispositions de la loi.

### FORMATION SYNDICALE

De nos jours, la complexité croissante des relations industrielles impose de lourdes obligations au mouvement syndical qui doit acquérir de nouvelles aptitudes et connaissances pour pouvoir s'acquitter du rôle qui lui revient tant sur le plan syndical que sur le plan communautaire. Le Programme d'aide financière à la formation syndicale, mis sur pied en 1977 par le ministère du Travail, compte parmi les principales mesures visant à améliorer la structure et le processus des relations du travail.

Le grand objectif du programme est d'améliorer le fonctionnement du régime des relations du travail en offrant aux agents syndicaux actuels et futurs ainsi qu'à d'autres membres des associations de travailleurs les moyens «de connaître et de comprendre à fond les buts, les politiques et les responsabilités du mouvement syndical canadien dans le contexte économique, politique et social du Canada, et d'acquérir les connaissances et les aptitudes dont ils ont besoin pour s'acquitter de leurs fonctions au sein du mouvement syndical».

Ce programme vise à:

a) encourager les organisations syndicales à élargir leurs programmes de formation syndicale déjà en cours et à élaborer de nouveaux programmes à l'intention de leurs membres, grâce à une aide financière du gouvernement.

(b) encourager les syndiqués à parfaire leur instruction afin de s'acquitter plus efficacement de leurs responsabilités syndicales, grâce à l'octroi de bourses.

Au cours de l'exercice 1981-1982, Travail Canada a donné des octrois à quatre centrales syndicales.

| | |
|---|---|
| Congrès du travail du Canada .... | $3 130 932 |
| Confédération des syndicats nationaux ..... | 227 099 |
| Conférence canadienne des camionneurs ..... | 106 453 |
| Centrale des Syndicats démocratiques ..... | 44 345 |
| et à 68 syndicats indépendants représentant 435 817 travailleurs ... | 63 298 |
| sept bourses ont été accordées à des syndiqués ..... | 33 000 |
| TOTAL | $3 605 136 |

Des évaluateurs indépendants considèrent ce programme comme fort valable et sont d'avis que les syndicalistes ont ainsi l'occasion d'acquérir des connaissances

additionnelles sur les relations syndicales et patronales, qui leur seront utiles. De plus, ils croient que ce programme sera bénéfique à long terme pour le mouvement syndical et pour la population canadienne. De surcroît, ils préconisent sa prolongation au-delà de la période d'essai qui s'est terminé le 30 juin 1982. On étudie présentement une proposition en ce sens.

Une nouvelle publication, parue en 1982, traite de l'origine de ce programme et des diverses activités réalisées par les centrales syndicales et par les syndiqués pendant les cinq premières années de cette expérience d'aide à l'éducation. Intitulée *Un phénomène qui prend de l'ampleur... l'éducation syndicale des travailleurs canadiens*, cette brochure est distribuée aux membres des syndicats et aux personnes qui s'intéressent à la formation syndicale.

## SECRÉTARIAT DE L'OFFICE D'AIDE À L'ADAPTATION DES TRAVAILLEURS

Cette année, on a terminé l'élaboration du nouveau Programme de prestations d'adaptation des travailleurs. Il a pour objet de permettre aux travailleurs âgés qui ont été mis à pied dans certains secteurs d'activité de percevoir des prestations de retraite anticipée. La loi régissant ce programme permet de plus aux travailleurs admissibles des secteurs du vêtement, du textile, de la chaussure et du tannage de toucher les prestations qu'ils recevaient dans le cadre du Programme de prestations d'aide à l'adaptation. Elle s'applique également aux travailleurs admissibles de certains secteurs d'activité désignés par le gouvernement fédéral.

En prévision de l'adoption de ce nouveau programme, la Direction a mis en place les structures nécessaires à la création d'un secrétariat de l'Office d'aide à l'adaptation des travailleurs qui serait responsable de l'application de la partie de la Loi concernant le ministère du Travail. Ce secrétariat doit prêter appui aux cinq membres de l'Office d'aide à l'adaptation des travailleurs nommés par le ministre du Travail. Le rôle de l'Office consiste à décider si un employé mis à pied remplit ou non les conditions lui donnant le droit de présenter une demande de prestations de retraite anticipée à la suite d'une mise à pied et non d'un congédiement. Son personnel a participé à l'élaboration des politiques et des procédures nécessaires pour enquêter sur les demandes de certification présentées en vertu du Programme, ainsi qu'à la diffusion de l'information y afférente aux employés, aux syndicats et aux employeurs intéressés. On travaille actuellement à la mise au point d'un plan visant à transférer les responsabilités de certification, qui incombent présentement à l'Office d'expansion des entreprises et à la Commission du textile et du vêtement, à l'Office d'aide à l'adaptation des travailleurs. La Commission canadienne de l'Emploi et de l'Immigration continuera toutefois de s'acquitter de ses responsabilités relatives au versement de prestations aux employés admissibles.

## QUALITÉ DE LA VIE AU TRAVAIL

Les objectifs généraux du programme de QVT du Ministère sont d'améliorer les relations du travail et l'efficacité des systèmes d'organisation tant dans le secteur privé que dans le secteur public en encourageant et en appuyant les efforts conjugués des directeurs, des représentants syndicaux et des employés qui tentent de cerner et de résoudre les problèmes survenant sur le lieu de travail.

À la fin de l'été de 1981, le gouvernement a annoncé qu'il augmentait considérablement le volume de ses ressources budgétaires en vue d'élargir le programme de QVT. Ce supplément de ressources a permis au Ministère d'étendre, au cours de l'année, le champ de ses activités dans tous les domaines couverts par le programme. Auparavant, ce programme revêtait essentiellement un caractère promotionnel et éducatif. Grâce à l'augmentation de son budget, le Ministère a finalement été en mesure de fournir une aide financière aux groupes de travailleurs et de chefs d'entreprises qui mettaient sur pied un programme de QVT au sein de leurs organismes.

L'objectif premier du programme est d'assurer la diffusion et l'application des principes de QVT dans le milieu de travail. Un certain nombre de mesures ont été adoptées à cet égard et mises en pratique pendant l'année. Elles portent sur un large éventail d'activités destinées à:

a) Sensibiliser les principaux décisionnaires de l'industrie, du gouvernement et des syndicats à la QVT et à en accepter les principes.

b) Fournir aux chefs d'entreprise, aux responsables syndicaux et aux employés, les possibilités d'acquérir les connaissances et les capacités leur permettant d'appliquer ces principes au sein des organisations.

c) Créer des institutions, mettre des structures en place et former des personnes compétentes de façon à faciliter le rayonnement et l'application du Programme de la qualité de la vie au travail.

Afin de faire mieux connaître la QVT, trois brochures ont été publiées: le 2e volume de *S'adapter à un monde en pleine évolution, Concepts et programmes de changement*, et *La qualité de la vie au travail dans la Fonction publique fédérale*. On est également en train de rédiger des brochures sur la QVT et la convention collective, ainsi que sur la QVT et la participation aux bénéfices et au capital-actions. On a par ailleurs publié le premier numéro d'une revue

révisée intitulée *Qualité de la vie au travail — la scène canadienne*. Des fonds ont été accordés en vue de permettre la publication d'un recueil d'études de cas relatives à la QVT au Canada, dont la réalisation en a été confiée à un comité de rédaction composé de spécialistes en la matière. Ce document devrait devenir un instrument précieux pour les cours de formation sur la QVT.

Les versions françaises et anglaises de toutes les publications de la série sur la QVT ainsi que des montages audiovisuels dont dispose le Ministère sur cette question font l'objet d'une forte demande. La version revue et corrigée de la série de films vidéo en cinq parties intitulée *S'adapter à un monde en pleine évolution* a été réalisée au cours de l'année. En outre, la Division de la qualité de la vie au travail a organisé ou participé à des conférences et des ateliers destinés à promouvoir la QVT, dont deux ateliers sur les soins de santé.

Les agents de la Division ont contribué pour beaucoup à l'immense succès remporté par la conférence internationale *La QVT dans les années 80* qui s'est déroulée à Toronto du 30 août au 3 septembre. Quelque 1 700 personnes y ont participé, dont plus de 900 chefs d'entreprise, syndicalistes, professeurs et experts-conseils du Canada. La Division a également débloqué des crédits afin de permettre à certaines personnes d'assister à cette conférence.

La Division a participé financièrement à la planification et à la présentation de cours de formation sur la QVT. Deux cours sur les principes et l'application de la QVT ont été offerts, en collaboration avec le Conseil du Trésor du Canada, à des cadres de la Fonction publique et à des représentants syndicaux. Les enseignants venaient de l'École des hautes études commerciales et de la faculté des études environnementales de l'Université York. Le Collège du travail du Canada a, lui aussi, reçu une aide financière pour l'élaboration et la présentation d'un cours d'une semaine sur les stratégies des syndicats et du patronat sur le lieu du travail. Pendant l'hiver, ce cours a été donné à Toronto à plus de 40 diplômés du Collège. Une aide financière a également été accordée afin de permettre aux membres des syndicats d'assister au cours d'une semaine sur la QVT présenté chaque année par le Congrès du Travail du Canada pendant la session d'hiver, à Harrison Hot Springs en Colombie-Britannique. La Centrale des syndicats démocratiques (CSD) a, elle, reçu une aide financière destinée à appuyer la formation de coordonnateurs.

Au cours de l'année, divers établissements d'enseignement ont reçu des subventions en vue de les aider à réaliser et à améliorer certaines activités s'inscrivant dans le cadre de programmes de QVT. Mentionnons, entre autres, l'Université de Sherbrooke, l'Université du Québec à Rimouski, l'université York de Toronto et le Cooperative College of Canada de Saskatoon. On a par ailleurs entamé des discussions préliminaires avec des établissements d'enseignement de diverses villes du Canada dans le but d'élargir le nombre d'institutions offrant des programmes de QVT. Une aide financière a été accordée au British Columbia Worklife Council en vue de faciliter la poursuite de ses activités, ainsi qu'au Conseil canadien de la vie au travail dont le congrès de fondation se tient à Toronto, à la fin du mois d'octobre 1982.

L'aide financière accordée à des groupes désireux de mettre sur pied des activités de QVT au sein de leurs organismes a revêtu diverses formes. Par exemple, parmi les projets financés dans le cadre de ce programme, notons un projet pilote des syndicats et du patronat à l'intention des petites et moyennes entreprises, une étude des problèmes de communication communs aux syndicats et au patronat dans l'industrie ontarienne des pâtes et papiers, ainsi que des projets mixtes concernant les localités et traitant de la question des relations professionnelles à Drummondville et au Lac Saint-Jean (Québec).

## SÉCURITÉ ET HYGIÈNE AU TRAVAIL

La Direction de la sécurité et de l'hygiène au travail (DSHT) fournit au public des services ayant trait à la sécurité et à l'hygiène du travail ainsi qu'à l'indemnisation des accidents au travail. Elle est

chargée d'assurer l'établissement de nouvelles politiques et de nouveaux programmes qui tiennent compte de la constante évolution du monde du travail dont la population active canadienne ressent les effets. Elle appuie les agents régionaux de Travail Canada qui s'occupent de la prestation de services au public. Enfin, la DSHT offre des renseignements d'ordre général et technique dans les domaines de la sécurité et de l'hygiène, de l'élaboration des programmes, de la médecine du travail et de l'indemnisation des accidents du travail.

En tant que concepteur de politiques en matière de sécurité et d'hygiène au travail,

la DSHT continue de travailler en collaboration avec les représentants de groupes syndicaux et patronaux, ainsi qu'avec les représentants de provinces par le biais du Comité sur la sécurité et l'hygiène au travail de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière (ACALO).

Au cours de l'année, la Direction a aussi participé à la Conférence annuelle de l'Organisation internationale du travail (OIT), à Genève, dont le thème était *Sécurité, hygiène et milieu de travail* et a fourni des renseignements au sujet de l'indemnisation des travailleurs canadiens à l'Association internationale de la sécurité sociale (AISS).

## A. CONSEILLER PRINCIPAL EN MÉDECINE DU TRAVAIL

Le conseiller principal en médecine du travail a présenté le Programme de surveillance de la santé des travailleurs de l'industrie céréalière à divers professionnels de la santé qui examinent les employés de ce secteur. Il a aussi participé à l'enquête visant à savoir dans quelle mesure les mineurs de la Société de développement du Cap-Breton sont menacés par le formaldéhyde. À la suite de cette enquête, cette Société a mis sur pied un programme d'examen médical. Par ailleurs, il a fait partie d'un groupe de travail intergouvernemental chargé de préparer le symposium mondial sur l'amiante qui a eu lieu à Montréal en mai 1982, ainsi que du comité consultatif du Conseil du trésor sur le contrôle de l'amiante mis sur pied afin d'évaluer les dangers auxquels s'exposent les fonctionnaires qui travaillent dans des édifices isolés à l'amiante.

## B. RECHERCHE ET ÉTABLISSEMENT DES PROGRAMMES

### 1. Révision de la Partie IV du Code canadien du travail

Cette année, la principale activité de la Division de la recherche et de l'établissement des programmes avait trait à l'élaboration d'un projet de modification de la Partie IV du Code canadien du travail et à la révision des règlements. Dans le cadre de son mandat, la Division a étudié avec soin les principes et les lois appliqués au Canada et à l'étranger et a rencontré des groupes de représentants des entreprises, des syndicats et des gouvernements afin de susciter la collaboration de tous ces secteurs.

Les modifications au Règlement sur la sécurité dans les mines de charbon ainsi qu'au Règlement sur les appareils de levage sont entrées en vigueur cette année, alors que se poursuivait le travail de modification des règlements sur les enquêtes et les rapports d'accidents, les substances dangereuses, la protection contre les incendies et la durée du service des conducteurs de véhicules automobiles.

### 2. Consultation et liaison

La Division a travaillé en étroite collaboration avec d'autres ministères et organismes sur des questions touchant à la sécurité et à l'hygiène du travail, y compris avec le comité interministériel pour la fumigation des marchandises céréalières en transit. Par ailleurs, Transports Canada a consulté la Division au sujet de la création d'une commission sur la sécurité aérienne pour enquêter sur les accidents d'aéronefs.

### 3. Rapports sur les accidents

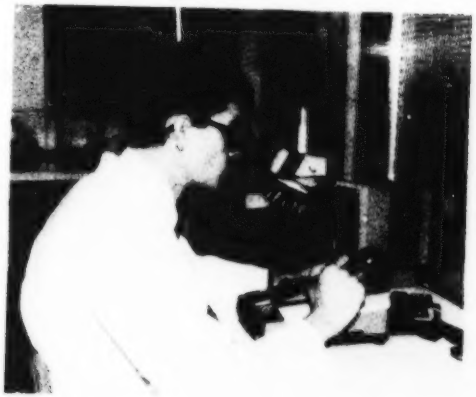
Dans le cadre d'un projet de promotion d'un système national normalisé de rapports sur les accidents, la Division a travaillé de concert avec des entreprises représentatives et Statistique Canada à la rédaction d'une formule de rapport d'accident et de cueillette des données.

## C. SERVICES TECHNIQUES

### Services techniques de sécurité industrielle

Les Services techniques de sécurité industrielle ont donné des conseils sur l'utilisation des normes figurant à la Partie IV du Code canadien du travail par le truchement des nombreux comités dont ils font partie. Parmi ces normes figurent le Code canadien de l'électricité et le Safety Code.

Les Services techniques de sécurité industrielle ont offert leurs conseils aux employeurs et aux employés de nombreuses entreprises régies par ces normes.



## D. SERVICES D'HYGIÈNE DU TRAVIAL

Le Laboratoire d'hygiène industrielle a procédé à l'analyse d'un éventail de produits industriels dangereux allant de la poussière de grains aux émanations de soudure des métaux et a commencé récemment à mettre en place des installations pour la mise à essai d'appareils de protection des voies

respiratoires. On a étudié les écrans cathodiques et les fours à micro-ondes et on a notamment consulté les services au sujet du contenu en silice de la poussière dans les mines d'uranium.

## E. SERVICES D'INFORMATION SUR LA SÉCURITÉ ET L'HYGIÈNE AU TRAVAIL

On a commencé à planifier la création d'un service d'information sur la sécurité et l'hygiène au travail. Ce service sera mis à la disposition des travailleurs, des employeurs, de comités d'hygiène et de sécurité, des ministères du gouvernement et du grand public de la région de la Capitale nationale. On aura accès à ce service grâce à un terminal d'ordinateur situé à la DSHT, à Hull, qui sera relié à une base de données tenue par le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail. Bien sûr, on pourra continuer à s'adresser à la Division pour obtenir des renseignements sur des questions techniques.

À la bibliothèque de la DSHT, on trouve une importante collection de publications de référence nationales et internationales sur la sécurité et l'hygiène au travail. Cette documentation est toujours disponible à des fins de recherches par le biais des bibliothèques du gouvernement, des entreprises, des universités et des syndicats.

## F. SÉCURITÉ DANS LES MINES

Le Ministère a donné suite à toutes les recommandations de la Commission d'enquête Elfstrom. Les modifications apportées au Règlement relatif à la sécurité dans les mines de charbon (Société de développement du Cap-Breton) sont entrées en vigueur et l'on a commencé la rédaction du guide pratique de sécurité dans les mines.

Les autorités provinciales de l'Ontario et de la Saskatchewan ont continué d'offrir des services de surveillance générale de la sécurité dans les mines d'uranium de ces deux provinces.

## G. RÉPARATION DES ACCIDENTS

La Division de la réparation des accidents est chargée d'organiser, de promouvoir et de coordonner le programme d'indemnisation des accidents du travail de concert avec les bureaux régionaux de Travail Canada.

À l'heure actuelle, la division traite des réclamations devant tierce partie reçues par la région des Grands Lacs. Elle assure également le service de secrétariat à la Commission d'indemnisation des marins marchands.

1. Loi sur l'indemnisation des employés de l'État

Cette Loi prévoit l'indemnisation, en cas d'accidents du travail, d'environ 350 000 employés de l'administration fédérale, au Canada et à l'étranger. Au Canada, les réclamations sont traitées dans les régions, en vertu du programme de décentralisation du gouvernement.

Après les réunions qui ont eu lieu avec des représentants de Postes Canada, des dispositions ont été prises afin d'étendre la protection aux employés de cette nouvelle société de la Couronne. En outre, plusieurs nouveaux employeurs, notamment la Banque fédérale de développement, ont bénéficié de l'indemnisation et un décret ministériel spécial accorde ce même avantage aux personnes en formation au Bureau du recrutement d'Autochtones de la Commission de la Fonction publique.

Les bureaux régionaux ont envoyé dans sa version révisée une brochure intitulée *Guide de l'employeur* qui fournit les renseignements sur la façon de faire rapport sur les accidents de travail.

2. Indemnisation des détenus

La Division de la réparation des accidents a mis en application les termes et conditions du Programme d'indemnisation des détenus de pénitenciers, pour le compte du Solliciteur général. Des discussions avec les avocats de ce Ministère ont abouti à la conversion des termes et des conditions en un règlement.

3. Loi d'indemnisation des marins marchands

Une Commission composée de trois hauts fonctionnaires fédéraux nommés par décret en conseil est chargée de faire appliquer cette loi. Le chef de la Division de la réparation des accidents occupe le poste de secrétaire de cette Commission. Entre autres, la Commission a augmenté les prestations versées en vertu de la Loi.

# Services centraux d'analyse

## SERVICES CENTRAUX D'ANALYSE

Sous la conduite du directeur général, les Services centraux d'analyse sont chargés de travaux d'analyse et de recherche ainsi que d'études à court et à moyen termes sur les politiques dans le domaine de l'économie du travail, des relations industrielles et de la législation ouvrière. Ils assurent la collecte et la diffusion de renseignements se rapportant au travail comme les taux de salaire, les données sur les principales conventions collectives et les statistiques sur les arrêts de travail. La bibliothèque du Ministère et le nouveau Service d'information sur les relations industrielles (SIRI) relèvent également des Services centraux d'analyse.

### ÉCONOMIQUE ET RECHERCHE EN RELATIONS INDUSTRIELLES

La Direction de l'économique et de la recherche en relations industrielles effectue des travaux d'analyse et de recherche ainsi que des études à court et à moyen termes sur les politiques, le tout à l'appui des activités du Ministère. Elle analyse la situation de l'économie en général tout en se penchant particulièrement sur l'évolution et la détermination des salaires; elle effectue des recherches portant sur des questions et des problèmes de relations industrielles; elle prépare des analyses des effets socio-économiques produits par les règlements sur les normes du travail et elle a contribué à l'élaboration de la Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs. La Direction assure également des services d'information et de coordination d'un ministère à l'autre, en ce qui concerne les problèmes relatifs aux politiques économiques.

Dans le domaine des politiques et des programmes, son activité principale a consisté à préparer la mise en application de la Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs (PAT), présentée en première lecture au début de l'année financière. Cette Loi s'inscrit dans le cadre du Programme d'adaptation de l'industrie et de la main-d'oeuvre (PAIM), et elle prévoit le paiement de prestations de dernier ressort aux travailleurs âgés qui remplissent les conditions requises dans les localités ou les secteurs d'activité désignés. Les agents du Ministère ont assuré en partie la liaison avec les autres ministères en ce domaine, et ils ont préparé des documents pertinents pour le ministre et les cadres supérieurs. Une étude a également été entamée sur les effets socio-économiques des substances dangereuses utilisées au travail. Un document de travail intitulé *Le coût des normes de travail: ébauche d'une méthode de calcul* a également été publié au cours de l'année.

Quant à l'analyse et à la recherche économique, des travaux se sont poursuivis sur la quantification des clauses d'indemnité de vie chère. Ce projet porte sur les caractéristiques des clauses d'indemnité de vie chère et les taux de salaire contenus dans les principales conventions collectives. Un programme d'ordinateur accomplit le calcul des versements d'indemnité de vie chère selon diverses projections de l'indice des prix à la consommation et aussi selon le taux réel de l'inflation qui a cours pendant la durée d'une convention. Ce travail permanent assure la base d'un système de vérification et de prévision des salaires ainsi que l'élaboration d'une mesure améliorée de l'évolution des salaires dans le secteur syndiqué. D'autres travaux conceptuels ont également été entamés sur une telle mesure de l'évolution des salaires. Un certain nombre de travaux de recherche ont également été préparés sur le salaire minimum, les politiques du revenu et la durée du travail. Le manque de données précises sur les travailleurs à temps partiel et leurs horaires de travail nous a incité à obtenir la participation d'Emploi et Immigration Canada ainsi que celle de Statistique Canada pour effectuer, au début de 1982, une enquête sur l'activité à titre de complément à l'Enquête sur la population active.

Le groupe de l'analyse et de la recherche en relations industrielles a entamé une étude portant sur les nouveaux rapports en matière de négociation collective ainsi qu'une gamme de travaux à court terme portant sur les pratiques et les politiques en relations industrielles aux niveaux fédéral et provincial. Un document d'information sur le système des relations industrielles au Canada a été préparé à l'intention d'une mission que le Ministère a détachée au Japon. On a entamé la préparation d'un rapport sur la croissance du syndicalisme au Canada, en isolant les changements structurels et les facteurs du syndicalisme et en évaluant les changements dans les politiques publiques. L'étude portera également sur les divergences entre la croissance du syndicalisme au Canada et aux États-Unis. Enfin, les travaux relatifs à la publication du rapport biennal sur la Recherche en relations industrielles se poursuivent.

## DONNÉES SUR LE TRAVAIL

La Direction des données sur le travail produit, dans le domaine du travail, des statistiques utilisées pour l'élaboration des politiques, la détermination des traitements et des avantages sociaux dans les secteurs syndiqués et non syndiqués, la recherche et le choix de l'emplacement des entreprises. Elle élabore et publie ces données en collaboration avec les gouvernements provinciaux afin d'éviter la répétition des mêmes recherches et de faciliter la tâche aux personnes interrogées. Les provinces reçoivent une vaste documentation des banques de données de la Direction, et deux provinces, la Saskatchewan et l'Alberta, fournissent à cette dernière des statistiques extraites de leurs enquêtes. L'accent est mis sur la normalisation des méthodes d'enquête aux deux paliers de gouvernement, afin de rendre les renseignements accumulés comparables et interchangeables.

### NÉGOCIATION COLLECTIVE

La Division de la négociation collective suit de près les négociations collectives les plus importantes, soit celles qui concernent 500 employés ou plus, à l'exclusion de l'industrie de la construction. Les points saillants de ces grandes conventions paraissent chaque mois dans la *Revue de la négociation collective*.

La Division a répondu à de nombreuses demandes de renseignements provenant de personnes du grand public désireuses d'obtenir des données publiées ou non sur la négociation collective. La documentation ainsi fournie comprenait notamment des exemplaires de conventions collectives, des exemples de la terminologie utilisée dans certaines clauses, ainsi que des renseignements particuliers, extraits de la banque de données, portant sur les dispositions salariales et non salariales.

La publication intitulée *Évolution des salaires dans le cadre des grandes conventions collectives*, publiée trimestriellement et codifiée annuellement, fournit des statistiques sur les augmentations des taux de base dans les grandes conventions. Il contient aussi un index des changements intervenant dans les conventions en vigueur et des effets des nouvelles conventions.

La collaboration avec le ministère du Travail de l'Ontario a eu pour résultat la publication d'un rapport mensuel sur les conventions collectives en Ontario, dans lequel figurent des renseignements sur les principales dispositions des conventions intéressant 200 employés ou plus. En outre, la Division a analysé les conventions adoptées dans l'industrie de la construction pour le compte de l'Association canadienne de la construction.

Les dispositions de l'ensemble des conventions collectives relevant du gouvernement fédéral et d'autres conventions couvrant 200 employés ou plus sont codées en vue de leur consultation par ordinateur. Ces conventions font partie de la collection de 7 000 conventions collectives que conserve la Division.

### ENQUÊTES

La Division des enquêtes effectue une enquête annuelle sur les taux de salaire par profession, les horaires normaux de travail et certaines autres conditions de travail en vigueur au 1er octobre. Cette enquête couvre tous les établissements de 20 employés ou plus, à l'exception de ceux de la construction et de plusieurs industries de base. Des statistiques sur les salaires et les traitements sont recueillies pour une soixantaine de professions communes à toutes les industries et pour 700 professions propres à une industrie. Les statistiques sur les salaires et la durée normale du travail sont publiées dans des rapports séparés pour 22 grandes collectivités et pour l'ensemble du Canada, sous le titre général de *Taux de salaire, traitements et heures de travail*. Des données inédites sur de nombreuses autres collectivités seront fournies sur demande.

Un rapport intitulé *Les conditions de travail dans l'industrie canadienne, 1981* est en voie de publication. Il contiendra des renseignements sur les horaires normaux de travail, les congés payés, les dispositions relatives au nombre de jours fériés et le pourcentage des employés couverts par une convention collective.

Les renseignements portant sur les employés de bureau et hors-bureau et certaines catégories d'employés dont les conditions d'emploi sont souvent différentes de celles du reste des travailleurs (par exemple ceux du transport aérien, ferroviaire ou maritime) sont publiés séparément. Ces statistiques sont ventilées par branche d'activité et par province.

La collaboration avec l'Office des statistiques de l'Alberta et le ministère du Travail de la Saskatchewan s'est poursuivie; ces organismes subviennent en effet aux besoins de la Division des enquêtes en ce qui concerne les statistiques sur les traitements et les conditions de travail dans certaines entreprises des deux provinces. Cette manière de procéder réduit le nombre des enquêtes effectuées auprès des employeurs de ces provinces.

### ARRÊTS DE TRAVAIL

Le rapport intitulé *Grèves et lock-out au Canada, 1981*, était presque achevé à la fin de l'année. Il contient des statistiques sur le nombre de grèves, de travailleurs concernés, et de journées-personnes chômées, ainsi qu'une liste de tous les arrêts de travail touchant 100 travailleurs ou plus. Un bulletin mensuel sur les arrêts de travail fournit des données d'actualité sur les grèves et les lock-out.

Des renseignements ont été rassemblés dans l'édition de 1982 du *Répertoire des*

*organisations de travailleurs au Canada*. Cette publication contient des informations sur les divers syndicats, notamment sur leurs effectifs, les noms et adresses de leurs dirigeants, le titre de leurs publications, les dates de leurs congrès et d'autres précisions utiles.

La Section conserve, à l'intention du public, des exemplaires des déclarations syndicales reçues de Statistique Canada en vertu de la Loi sur les déclarations des corporations et des syndicats ouvriers. Cette loi requiert le paiement d'un droit nominal pour l'examen de ces déclarations. Les déclarations donnent le nom et l'adresse du syndicat, certaines dispositions de ses statuts, des renseignements sur ses dirigeants et certains de ses employés, des détails sur les sections locales (y compris les raisons pour lesquelles certaines sont sous tutelle), et le nom et l'adresse de chaque employeur avec qui le syndicat a conclu une convention collective.

## SERVICE D'INFORMATION SUR LES RELATIONS INDUSTRIELLES

Le Service d'information sur les relations industrielles (SIRI) est devenu une nouvelle direction de Travail Canada au milieu de 1981 afin de satisfaire les besoins en information du monde des relations industrielles.

Son rôle clé consiste à offrir la gamme complète des ressources en information que l'on trouve dans les secteurs fédéral, provincial et privé en matière de relations industrielles et de négociation collective; il consiste également à faire valoir que Travail Canada peut fournir des documents pertinents et utiles aux spécialistes.

Le personnel du SIRI, qui répond aux demandes individuelles, examine les publications, les bases de données, les exposés ou les rapports statistiques pertinents et il consulte différentes directions qui rassemblent et produisent des données, au sein de Travail Canada et à l'extérieur, afin de satisfaire aux besoins de la clientèle.

Au cours des deux premiers trimestres complets de fonctionnement (septembre 1981-avril 1982), le Service a répondu à plus de 750 demandes de renseignements, dont la plupart ont exigé une certaine forme d'analyse particulière ou la préparation d'une réponse détaillée ou provenant de plusieurs sources.

Le Service d'information sur les relations industrielles a publié un recueil qui décrivait le contenu d'au-delà de 400 sources de renseignements: enquêtes fédérales, provinciales et privées, banques de données et rapports d'intérêt pour les professionnels oeuvrant dans le domaine des relations industrielles. Le recueil intitulé *Sources d'information sur la négociation collective*, est mis à jour périodiquement au fur et à mesure que de nouvelles sources apparaissent ou que des modifications sont apportées.

Au cours de l'année 1981-1982, une longue période a été consacrée à assurer la liaison avec des organismes clients à l'extérieur du Ministère afin d'établir et de développer des liens avec les spécialistes et de faire connaître l'existence du nouveau service. Parmi ces activités, il convient de noter le colloque fructueux d'une journée auquel ont participé 120 spécialistes de la gestion et du travail appartenant à la Corporation professionnelle des conseillers en relations industrielles du Québec. Le SIRI a participé à un certain nombre de conférences et de congrès organisés par les employeurs et les syndicats, y compris ceux du Congrès du travail du Canada, de la *Personnel Association of Toronto*, de la Fédération des travailleurs du Nouveau-Brunswick et de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité. Le personnel du SIRI a présenté des exposés à des conférences et à des colloques tenus par des organisations comme la Fraternité internationale des camionneurs, ainsi qu'à des groupes restreints comme des représentants syndicaux et patronaux, afin d'exposer la nature du Service et d'encourager les intéressés à y avoir recours lorsqu'ils en ont besoin.

Même si le Service devait d'abord répondre aux demandes de renseignements et rechercher de nouveaux clients, on s'est ensuite employé à consulter des organisations et des professionnels qui souhaitaient utiliser de façon plus systématique les données et les renseignements existants, et à leur donner des conseils.

## BIBLIOTHÈQUE ET ANALYSE DE LA LÉGISLATION

### SERVICES DE LA BIBLIOTHÈQUE

La Bibliothèque assure toute une gamme de services au Ministère et offre ses ressources aux bibliothèques des gouvernements, des entreprises, des universités et des municipalités, ainsi qu'aux syndicats, aux étudiants, aux enseignants et aux chercheurs. Sa

collection, d'envergure internationale, porte particulièrement sur les relations industrielles, l'économie, l'économie du travail, les normes du travail, la sécurité et l'hygiène du travail, l'égalité d'accès à l'emploi, la négociation collective, l'égalité salariale, la démocratie industrielle, les femmes sur le marché du travail, les pensions, les conditions de travail, la qualité de vie au travail, les progrès techniques et la formation syndicale. Parmi ses documents figure une vaste collection de revues sur les relations industrielles et l'économie, des procès-verbaux et des journaux des syndicats, des rapports annuels et des publications de l'Organisation internationale du travail. Des exemplaires des travaux de recherche effectués grâce à des subventions du Comité de recherches universitaires de Travail Canada y sont également conservés. La Bibliothèque possède en outre une collection unique sur l'histoire du syndicalisme au Canada.

L'utilisation d'un système informatisé de recherches documentaires représente une part de plus en plus importante du service de référence de la Bibliothèque. Les chercheurs ont actuellement accès à environ 12 banques de données qui se révèlent fort utiles.

En septembre 1981, la Bibliothèque a commencé à exploiter le LABORLINE. Il s'agit d'une base de données informatisées servant à la recherche de renseignements bibliographiques, conçue par la Bibliothèque à partir du logiciel offert sur le marché. Il s'agit de la première banque de données bibliographiques en Amérique du Nord, portant essentiellement sur les domaines du travail et des relations industrielles. LABORLINE contient des registres dans lesquels sont catalogués et répertoriés les documents acquis par la Bibliothèque depuis septembre 1981. Elle deviendra donc un outil fort important pour les chercheurs.

Le *Bulletin hebdomadaire de la Bibliothèque*, dans lequel figure la liste des acquisitions récentes et les articles courants de périodiques, répertoriés par sujet, est distribué aux usagers du Ministère et de l'extérieur, notamment aux autres bibliothèques intéressées. La *Table des matières*, une publication bi-hebdomadaire, décrit le contenu des derniers numéros de grandes revues sur les relations industrielles et l'économie.

Au cours de l'année, la Bibliothèque a continué la révision et la mise à jour de son Guide des services et des bibliographies. Les employés ont également entretenu des rapports étroits avec des bibliothèques nationales et internationales et ont rencontré des représentants syndicaux pour leur expliquer les services offerts par la bibliothèque.

## ANALYSE DE LA LÉGISLATION

La Division de l'analyse de la législation constitue une source centralisée de renseignements sur les lois canadiennes se rapportant aux relations industrielles et au milieu de travail. Elle offre des services de recherche et de renseignements sur la législation du travail et comporte un centre de documentation.

Au cours de l'année, la Division a préparé des documents comme *la Revue de la législation*, le *Répertoire — Sécurité et hygiène au travail: législation au Canada*, et *les Lois régissant l'indemnisation des accidentés du travail au Canada (publications annuelles)*, *les Lois et règlements mis en application par le ministre du Travail*, *les Tableaux de référence (publications hors-série)* et *l'Index de la législation ouvrière (mensuel)*. Un résumé des modifications législatives a été préparé pour la réunion annuelle de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière (ACALO).

La Division a participé aux travaux des comités chargés de réviser la Loi sur l'indemnisation des marins marchands et la Partie IV du Code canadien du travail. Elle a présenté des rapports portant sur l'emploi à temps partiel, le salaire minimum et la mesure dans laquelle le Canada se conforme aux conventions internationales ayant trait au domaine du travail.

La Division a produit, à l'intention du Ministère et d'autres clients, des documents d'information et des travaux de recherche portant sur divers sujets comme les relations industrielles, les services essentiels, les normes du travail, l'hygiène et la sécurité du travail ainsi que l'indemnisation des travailleurs.

Le centre de documentation est chargé de tenir un registre de la législation pertinente et les dossiers historiques de la Division. Il participe également à la production et à la distribution des publications préparées par la Division. Au cours de l'année, le centre a collaboré à des travaux de recherche portant sur un certain nombre de sujets comme la préparation d'un répertoire à jour de toutes les lois et de tous les règlements mis en application par Travail Canada, ainsi que de la publication intitulée *Taux des salaires minimums au Canada*.

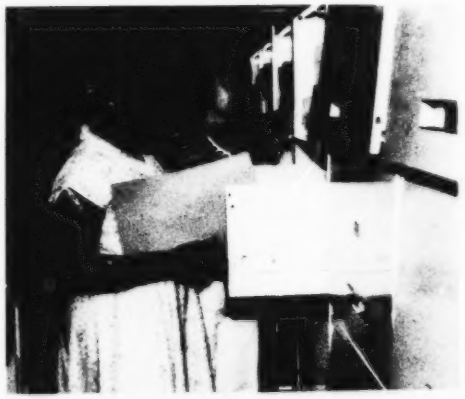
# Politique et services administratifs

# POLITIQUE ET SERVICES ADMINISTRATIFS

Le programme de la Politique et des Services administratifs comprend la responsabilité d'élaborer et de coordonner l'application des systèmes et des politiques internes dans les domaines des Finances, des Services de communication, du Traitement des données et des Services opérationnels.

## FINANCES

La Direction des finances fournit aux gestionnaires du Ministère des services de comptabilité générale ainsi que des conseils et des avis sur des questions financières. Elle satisfait à une obligation statutaire, celle de faire en sorte que les lois et les règlements fédéraux soient respectés par le Ministère. Elle est divisée en quatre secteurs: Politique et procédures, Planification et analyse, Indemnisation et Opérations comptables.



L'affectation d'agents des finances, par la Direction, à des activités déterminées du Ministère a été une réussite. En plus d'étendre le rôle consultatif de la Direction, ces agents suppléent aux divers besoins des gestionnaires en élaborant et en présentant des programmes et des budgets, conformément au système de gestion des politiques et des dépenses adopté par le gouvernement du Canada.

L'examen permanent des politiques et des systèmes financiers a donné lieu à la mise au point et à l'introduction de systèmes et de techniques de rapport et de contrôle nouveaux ou modifiés, pour mieux répondre aux besoins.

La révision du Manuel de gestion financière se poursuit avec l'aide de rédacteurs techniques et de spécialistes du Ministère. On compte le publier au cours de l'exercice 1982-1983.

Au cours de l'année, la Division de l'indemnisation a présenté quelque 20 000 réclamations à 30 sociétés de la Couronne, recouvrant ainsi 10 200 000$ en frais d'indemnisation et d'administration facturés auparavant à Travail Canada par les commissions provinciales des accidents du travail. De nouveaux contrats ont été négociés avec la Nouvelle-Écosse et l'Île-du-Prince-Édouard pour que les commissions provinciales continuent de s'occuper de la Loi concernant l'indemnisation des employés de l'État. Une étude a été entamée pendant le second semestre de l'exercice aux fins d'examiner la possibilité d'informatiser les activités d'indemnisation du fait de leur décentralisation et de l'interdépendance avec les pouvoirs provinciaux. Cette étude sera déposée au début du prochain exercice au comité de direction responsable par l'équipe du traitement des données.

## SERVICES DE COMMUNICATION

La Direction des services de communication fournit aux secteurs responsables des programmes du Ministère toute une gamme

de services en rapport avec les communications, y compris: la préparation des discours, des services complets de rédaction et de publication, les relations avec la presse et les réponses aux demandes de renseignements reçues du public et des installations ainsi que du matériel pour les expositions et les séances audio-visuelles. La Direction a travaillé en étroite collaboration avec des organismes centraux comme le Bureau du Conseil privé, le Centre d'information sur l'unité canadienne et le Centre des expositions du gouvernement canadien en insistant continuellement sur l'obligation qu'ont tous les ministères de mettre en oeuvre des programmes efficaces de communication avec le public.

Cette insistance sur les communications s'est également traduite par la nomination par le sous-ministre d'un agent de la

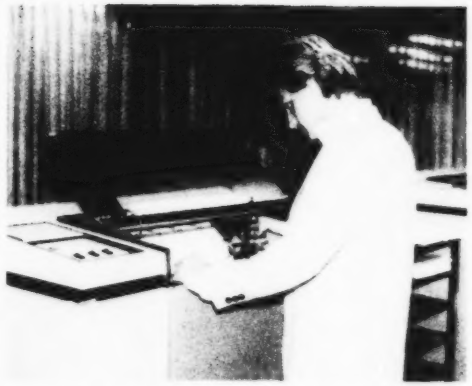
Direction qui serait chargé de «trouver une approche coordonnée pour les activités du Ministère en matière de communication, de façon qu'un programme polyvalent et cohérent devienne partie intégrante et valable des tâches de planification, de budgétisation et d'exécution des programmes». Cette tâche devait être terminée pour juin 1982 au plus tard.

Au point de vue opérationnel, les activités de la Direction comprennent: la préparation de nombreux discours pour le ministre et les fonctionnaires supérieurs; la révision et la rédaction d'une grande variété de publications, la mise en oeuvre d'un programme élargi d'activités en rapport avec les média; l'organisation des stands et des étalages du Ministère lors d'expositions nationales et régionales; la production d'une gamme d'aides audio-visuelles; l'examen de la Cinémathèque nationale des relations industrielles, que la Direction gère en collaboration avec l'Office national du film; la coordination de la visite de la délégation ouvrière-patronale néo-zélandaise, et la publication du journal de communication interne du Ministère. Au cours de l'année, la Direction a été soumise à une vérification effectuée par le Bureau des services de vérification.

## TRAITEMENT DES DONNÉES

La mise au point de systèmes informatisés par la Division des méthodes et de la programmation comprend la modification et la réalisation d'un système des comptes d'ordre du Code canadien du travail, dont l'objet consiste à verser les salaires non réclamés aux employés des entreprises fédérales que leur ancien employeur ne peut localiser.

Un projet d'extension a également été terminé pour codifier les différents systèmes se rapportant aux arrêts de travail. Le nouveau système intégré produit des statistiques et analyse les arrêts de travail



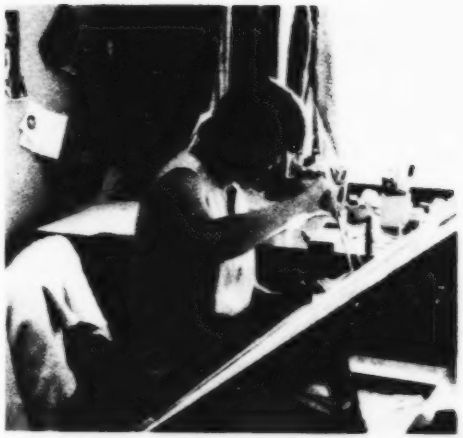
signalés dans les entreprises fédérales au Canada, à partir de 1976. D'autres travaux sont également en cours pour incorporer les données remontant à 1946.

Le système de la Base des données sur les conventions collectives a pris une nouvelle expansion afin d'inclure les renseignements relatifs aux clauses de rajustement de l'indemnité de vie chère (IVC) reprises dans la banque centrale de données d'environ 16 000 conventions collectives visant chacune 200 employés ou plus.

Des études préliminaires ont été effectuées sur la faisabilité d'informatiser les procédures de Travail Canada pour traiter les réclamations d'indemnisation d'accidents introduites par les travailleurs relevant de la compétence fédérale.

## SERVICES OPÉRATIONNELS

La Direction des services opérationnels est chargée de l'élaboration et de l'application de programmes administratifs valables pour seconder les programmes opérationnels du Ministère. Ces services de soutien comprennent: la Gestion du matériel, les Locaux, les Documents, le Traitement des mots, les Manuels et directives, la Distribution du courrier, le Graphisme, la Gestion des formules et l'Imprimerie.



Comme suite à une vérification opérationnelle effectuée par le ministère des Approvisionnements et Services, un certain nombre de recommandations ont été adoptées. Elles comprennent le réexamen ainsi que la révision des manuels actuels par la Section des manuels et des directives. Le Centre de traitement des mots a reçu un meilleur matériel, il a entrepris l'informatisation des listes de distribution du Ministère, ce qui donnera plus de latitude et accroîtra l'efficacité des opérations. De plus, afin d'améliorer les services fournis aux autres organismes et au public, le Service de contrôle du matériel et de l'inventaire a été chargé, en octobre 1981, de la distribution centralisée des publications et des imprimés.

Dans d'autres domaines, afin de répondre à la demande croissante de montages visuels pour accompagner les exposés et les conférences, le recours aux services de la Section du graphisme s'est considérablement accru, et l'on a établi un registre contenant toutes les catégories de documents du Ministère en vue de l'adoption prévue du projet de Loi C-43 relatif à la Loi sur l'accès à l'information et à la Loi sur la protection des renseignements personnels.

# Bureau de la main-d'oeuvre féminine

## BUREAU DE LA MAIN-D'OEUVRE FÉMININE

Au cours des 30 dernières années, le rôle de la femme sur le marché du travail a changé de façon radicale. Pour plusieurs raisons, un plus grand nombre de femmes ont commencé à travailler à l'extérieur du foyer. Le gouvernement, face à ce changement, a créé en 1954, le Bureau de la main-d'oeuvre féminine qui était chargé de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au travail.

Pour remplir son mandat, le Bureau de la main-d'oeuvre féminine examine la législation fédérale ainsi que les systèmes social et économique afin de déterminer ce qui retarde l'évolution de l'égalité dans le but de proposer des modifications aux lois injustes ou dépassées et de recommander des mesures correctives. Le Bureau a aussi publié les résultats de ses recherches pour le bénéfice des spécialistes du domaine et des personnes intéressées dans le grand public. En outre, le bureau fournit des renseignements et de l'aide à l'occasion de colloques, d'assemblées, de conférences et d'expositions organisées par les entreprises et les groupes sociaux, les syndicats, les administrations publiques et les écoles.

Tout comme en 1980-1981, le Bureau de la main-d'oeuvre féminine a consacré beaucoup de ses énergies à la recherche et à l'élaboration de politiques, à la diffusion de l'information et à la promotion de l'égalité de la femme dans le milieu de travail. Il a aussi précisé ses projets de modifications au Code canadien du travail qui sont maintenant prêts à être déposés devant la Chambre des communes. Parmi ces propositions, on compte des dispositions concernant les congés de maternité, l'introduction des congés d'obligations familiales ou d'adoption pour l'un ou l'autre des parents, les congés spéciaux pour les parents dans les cas de soins imprévus à donner aux enfants ainsi qu'une clause visant à réduire le harcèlement sexuel en milieu de travail. À la lumière d'une étude peu concluante concernant les façons d'établir les salaires et les avantages sociaux des employés à temps partiel proportionnellement à ceux des employés à plein temps, le Bureau a recommandé la création d'une commission d'enquête chargée d'étudier les principales questions que pose le travail à temps partiel. Le gouvernement a tenu compte de cette recommandation et la commission est censée faire un rapport au ministre du Travail au printemps de 1983. On espère ainsi fournir les renseignements qui serviront à l'élaboration d'un système qui ne nuira nullement aux possibilités d'emploi des travailleurs à temps partiel.

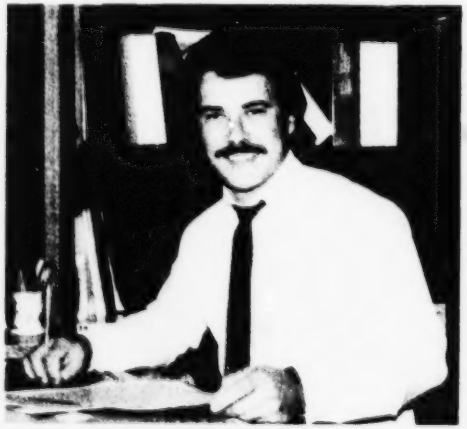
# Personnel

# PERSONNEL

La Direction du personnel est au service des employés de Travail Canada pour les questions concernant la classification des postes, les diverses indemnisations, la paye et les avantages sociaux, les relations de travail, la dotation, les programmes de formation et les faits nouveaux dans ce domaine, la planification des ressources humaines, la politique des langues officielles et les programmes sur l'égalité des chances pour les femmes, les handicapés et les autochtones. La Direction joue également un rôle de coordination dans le Programme d'aide aux employés qui a été mis sur pied afin de résoudre les problèmes de santé ou de comportement, en particulier ceux liés à l'alcoolisme.

## RESSOURCES HUMAINES

Cette Division est habilitée à recruter et à former les employés, à planifier les ressources humaines du Ministère et à aider les cadres à atteindre leurs objectifs. Elle se compose de quatre sections, à savoir, la Dotation, la Formation et le perfectionnement, la Planification des ressources humaines et les Langues officielles.



## DOTATION

La Section de la dotation conseille les cadres et leur prête assistance pour ce qui est des méthodes et des procédures de recrutement.

La Section a de nouveau fait l'objet d'une vérification par la Commission de la Fonction publique. Le rapport des vérificateurs ne fait état d'aucun problème majeur en ce qui concerne les activités de dotation du Ministère.

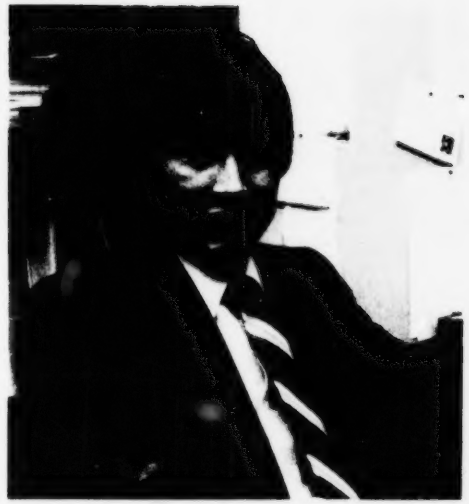
## FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

Cette Section coordonne les activités de formation de l'ensemble du Ministère et, à cette fin, elle définit les politiques et les méthodes, recense les besoins, administre les programmes de formation et inscrit les employés aux cours donnés à l'extérieur du Ministère. En 1981-1982, le montant (554 000$) affecté à la formation a été quatre fois supérieur à celui de 1980-1981 (120 000$); cette différence provient dans une large mesure de la dépense de 225 000$ consacrée aux services d'experts-conseils chargés de préparer la documentation d'un programme national de formation technique à l'intention des agents des affaires du travail. Ce programme, qui est présenté sous la forme d'ateliers et d'études de cas, sert à former toutes les recrues et, au besoin, les employés actuels.

La Section coordonne également les cours de langues officielles et, à ce titre, a fait subir 140 examens des connaissances linguistiques et 71 examens d'évaluation.

## PLANIFICATION DES RESSOURCES HUMAINES

Il incombe à la Section de la planification des ressources humaines d'évaluer les besoins futurs du Ministère en personnel.



À la lumière des opinions émises au sujet de la répartition prévue des ressources humaines, la Section a préparé pour le Ministère des plans d'action et des rapports d'activité sur l'égalité d'accès à l'emploi pour les femmes, les handicapés et les autochtones. Les employés et le grand public peuvent se procurer ces rapports.

La Section aide les employés dans la planification de leur carrière au moyen d'entretiens d'orientation et de livres ou de dossiers traitant ce sujet; cette documentation est offerte par le Centre d'information du personnel, qui se trouve dans le foyer du 10e étage, Tour II, Place du Portage. Le Centre s'occupe également de toutes les questions concernant le personnel.

La Section a organisé des Journées de sensibilisation sur l'égalité des chances, ainsi que des séminaires et des ateliers sur l'emploi des personnes appartenant à un groupe défavorisé.

## LANGUES OFFICIELLES

La Section des langues officielles a été créée en novembre 1981 pour permettre à

Travail Canada d'atteindre les objectifs relatifs à l'utilisation des langues officielles fixés par le gouvernement. Cela comporte les services bilingues au public, la protection du droit qu'ont les employés de travailler dans l'une ou l'autre des langues officielles et la représentation équitable des deux communautés linguistiques au sein du Ministère. De plus, la Section fournit des conseils aux responsables de Travail Canada sur des questions connexes.

À cette fin, la Section rédige le plan d'action ainsi que le Rapport annuel sur les langues officielles et mène les enquêtes relatives aux plaintes concernant le non-respect de la politique. Du reste, selon le Commissaire aux langues officielles, Travail Canada a réalisé des progrès notables dans ce domaine puisqu'il a augmenté de 3,3% la représentation des francophones au sein du Ministère. Tout laisse croire que cette tendance se maintiendra.

## CLASSIFICATION, RELATIONS DE TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

Cette Division est, pour l'ensemble du Ministère, responsable des relations de travail, de la classification des postes en vue de la fixation des taux de rémunération correspondants, de la rémunération et des avantages sociaux, ainsi que du rassemblement, à l'aide d'un système informatisé, de renseignements sur la gestion du personnel et sur les langues officielles.

### RELATIONS DE TRAVAIL

Les activités courantes de la Section des relations de travail se rapportent à des questions relatives aux griefs, à l'exemption de l'affiliation syndicale des cadres, aux désignations en matière de sécurité et à l'interprétation des conventions collectives.

Le Comité de consultation syndical-patronal (CCSP) a approuvé la création d'un comité sur l'amélioration du travail, qui a pour mandat d'étudier les moyens susceptibles d'accroître la satisfaction professionnelle des employés et l'efficacité du système d'organisation du Ministère. Le CCSP a également mis sur pied un comité syndical-patronal sur la santé et la sécurité.

Un cours de trois jours sur les relations de travail a été préparé à l'intention des cadres du secteur opérationnel, et les dates auxquelles il sera donné à l'Administration centrale et dans deux bureaux régionaux sont déjà fixées.

### CLASSIFICATION ET ORGANISATION

La Section de la classification et de l'organisation est responsable de l'analyse, de l'évaluation et de la classification des postes du Ministère, en vue d'en établir les taux de rémunération, et de la prestation de conseils sur les exigences linguistiques de chaque poste.

Elle doit aussi apporter aide et conseils aux cadres en cas de changement d'ordre organisationnel et les doter d'une formation dans les domaines de l'évaluation du travail et de la rédaction des descriptions de poste.

Un nouveau sous-groupe concernant les agents de médiation et de conciliation, qui n'existe qu'au ministère du Travail, a été créé le 1er avril 1982; il s'agit du sous-groupe de l'administration des programmes, agents de médiation et de conciliation.

### PAYE ET AVANTAGES SOCIAUX

Cette Section est chargée d'administrer les services relatifs à la rémunération et aux avantages sociaux au sein du Ministère et de conseiller les employés sur toutes les questions qui s'y rapportent, y compris les régimes de pension, d'assurance-accident, d'assurance-maladie et d'assurance-vie.

Au cours de l'année, un certain nombre de manuels ont été préparés afin de permettre à la Section d'effectuer avec précision et en temps voulu les nombreuses tâches et les nombreux calculs qui lui sont confiés. Ainsi, elle se trouve en mesure d'offrir un service rapide et efficace aux employés.

## SYSTÈME D'INFORMATION SUR LA GESTION DU PERSONNEL

Au cours de l'année financière, on s'est efforcé d'améliorer et de corriger les données du nouveau système d'informatique de gestion du personnel, qui est lié au Système d'information sur les langues officielles du gouvernement. En outre, de nouvelles possibilités d'utilisation et d'application des données contenues dans le système ont été explorées. Les directeurs ont reçu des rapports trimestriels contenant des renseignements sur l'organisation et le personnel de leurs services, sur les exigences linguistiques des postes et sur les compétences linguistiques des titulaires de ces postes.

Après une année d'essai, nous nous employons maintenant à perfectionner le système afin de répondre aux demandes de renseignements sur le personnel du Ministère.

# Annexes

# ÉTATS FINANCIERS

État comparatif des dépenses selon les affectations ministérielles, pour les années financières 1980-1981 et 1981-1982

(en milliers de dollars)

| | 1980-1981 | 1981-1982 |
|---|---|---|
| Travail – Dépenses de fonctionnement et dépenses des délégués affectés à des travaux liés au rôle du Canada dans le domaine des affaires internationales du Travail | 22 946 $ | 28 702 $ |
| Travail – Subventions inscrites au Budget des dépenses et contributions | 7 500 | 9 673 |
| Ministre du travail – Traitement et indemnité d'automobile | 27 | 43 |
| Versement d'indemnités à des employés de l'État et à des marins marchands | 17 194 | 21 747 |
| Contributions aux régimes de prestations des employés | 2 193 | 3 053 |
| TOTAL AU TITRE DU PROGRAMME | 49 860 $ | 63 218 $ |

État comparatif des dépenses par article de dépense pour les années financières 1980-1981 et 1981-1982

(en milliers de dollars)

| Article de dépense | 1980-1981 | 1981-1982 |
|---|---|---|
| Personnel | 19 137 $ | 23 052 $ |
| Versement d'indemnités | 17 194 | 21 747 |
| Transports et communications | 1 631 | 1 934 |
| Information | 476 | 679 |
| Services professionnels et spéciaux | 2 274 | 3 463 |
| Location | 151 | 169 |
| Achats de services de réparation et d'entretien | 92 | 93 |
| Services d'utilité publique, fournitures et approvisionnements | 649 | 832 |
| Construction et acquisition de machines et de matériel | 121 | 439 |
| Subventions, contributions et autres paiements de transfert | 7 500 | 9 673 |
| Autres dépenses | 635 | 1 137 |
| TOTAL | 49 860 $ | 63 218 $ |

État des dépenses par activité du Ministère pour les années financières 1980-1981 et 1981-1982

(en milliers de dollars)

| | 1980-1981 | 1981-1982 |
|---|---|---|
| Services de médiation et de conciliation | 2 160 $ | 2 697 $ |
| Élaboration des programmes et Opérations centrales | 9 655 | 12 551 |
| Services généraux – Travail | 7 974 | 10 294 |
| Administration des politiques | 2 775 | 3 633 |
| Administration des opérations | 6 302 | 7 109 |
| Programmes spéciaux de soutien du revenu | 3 800 | 5 187 |
| Versement d'indemnités à des employés de l'État et à des marins marchands | 17 194 | 21 747 |
| TOTAL | 49 860 $ | 63 218 $ |

État des dépenses au titre des octrois et de l'aide financière pour 1980-1981 et 1981-1982

(en milliers de dollars)

| Octrois | 1980-1981 | 1981-1982 |
|---|---|---|
| Programmes spéciaux de soutien du revenu | | |
| • Prestations d'aide à l'adaptation versées aux travailleurs qui sont touchés par des diminutions salariales ou qui ne bénéficient pas de mesures de protection spéciales | 3 800 $ | 5 187 $ |
| • Octrois aux syndicats et aux membres non affiliés au CTC, pour l'éducation syndicale | 301 | 285 |
| • Autres octrois | 97 | 127 |
| TOTAL DES OCTROIS | 4 198 $ | 5 599 $ |
| **Aide financière** | | |
| • Aide financière aux fins des programmes d'éducation syndicale du CTC | 2 542 $ | 2 839 $ |
| • Aide financière aux fins des projets sur la qualité de vie au travail | 109 | 499 |
| • Aide financière accordée aux organisations de travailleurs non affiliées au CTC, pour l'éducation syndicale | 338 | 378 |
| • Aide financière accordée au centre d'éducation syndicale de la région de l'Atlantique | 261 | 292 |
| • Autre aide financière | 52 | 66 |
| TOTAL DE L'AIDE FINANCIÈRE | 3 302 $ | 4 074 $ |
| TOTAL DES OCTROIS ET DE L'AIDE FINANCIÈRE | 7 500 $ | $9 673 $ |

# STATISTIQUES SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Demandes d'indemnisation par province et par catégorie, en 1981-1982

| Province | Blessures légères | Blessures entraînant l'invalidité | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Soins médicaux | Indemnisation | Congés pour blessure[1] | Incapacité permanente | Décès | Demandes rejetées | Total |
| Terre-Neuve | 175 | 17 | 169 | – | 1 | 13 | 375 |
| Île-du-Prince-Édouard | 53 | 5 | 67 | 2 | – | 2 | 129 |
| Nouvelle-Écosse[2] | 2 348 | 1 759 | 1 002 | 75 | 1 | 93 | 5 278 |
| Nouveau-Brunswick | 386 | 33 | 322 | 1 | – | 28 | 770 |
| Québec | 2 320 | 316 | 4 510 | 23 | – | 94 | 7 263 |
| Ontario | 3 132 | 295 | 5 095 | 13 | 4 | 58 | 8 597 |
| Manitoba | 792 | 223 | 485 | – | – | 5 | 1 505 |
| Saskatchewan | 527 | 178 | 306 | – | 1 | 6 | 1 018 |
| Alberta | 833 | 98 | 1 136 | 4 | 1 | 29 | 2 101 |
| Colombie-Britannique | 1 380 | 166 | 1 643 | 8 | 2 | 220 | 3 419 |
| Territoire du Yukon | 71 | 12 | 27 | – | – | – | 110 |
| Territoires du Nord-Ouest | 191 | 68 | 40 | 1 | – | 3 | 303 |
| TOTAL | 12 208 | 3 170 | 14 802 | 127 | 10 | 551 | 30 868 |

[1]Cas où le salaire continue à être versé au lieu du paiement d'une indemnité

[2]Y compris les demandes de la Société de développement du Cap-Breton

Loi sur l'indemnisation des employés de l'État:
indemnités versées et part des frais d'administration assumée par le gouvernement fédéral, par province

| Province | Frais d'indemnisation versés en 1981-1982 | Part des frais d'administration pour les années 1981-1982 | Total[1] |
|---|---|---|---|
| Terre-Neuve | 301 084,00 $ | 28 124,00 $ | 329 208,00 $ |
| Île-du-Prince-Édouard | 120 680,00 | 16 976,00 | 137 656,00 |
| Nouvelle-Écosse — Fonctionnaires Fédéraux | 1 264 423,00 | 213 649,00 | 1 478 072,00 |
| Nouvelle-Écosse — Société de développement du Cap-Breton | 8 315 149,00 | 754 093,00 | 9 069 242,00 |
| Nouvelle-Écosse — Anciens cas de silicose | 506 761,00 | – | 506 761,00 |
| Nouveau-Brunswick | 448 224,00 | 98 386,00 | 546 610,00 |
| Québec | 4 412 200,00 | 671 670,00 | 5 083 870,00 |
| Ontario | 6 640 708,00 | 1 341 796,00 | 7 982 504,00 |
| Manitoba | 532 393,00 | 67 200,00 | 599 593,00 |
| Saskatchewan | 1 292 853,00 | 344 657,00 | 1 637 510,00 |
| Alberta[2] | 2 242 081,00 | 164 218,00 | 2 406 299,00 |
| Colombie-Britannique | 2 015 553,00 | 425 899,00 | 2 441 452,00 |
| TOTAL | 28 092 109,00 $ | 4 126 668,00 $ | 32 218 777,00 $ |

[1]Y compris les indemnités versées à la suite d'anciennes demandes formulées dans le cadre des programmes spéciaux de création d'emplois.

[2]Comprend les frais des demandes faites dans les Territoires du Nord-Ouest et du Yukon.

Statistique des accidents[1]

A. Ministères de la Fonction publique
1er avril 1981 au 31 mars 1982

| Ministères de la Fonction publique | Nombre d'accidents ayant entraîné invalidité | Taux de fréquence des accidents ayant entraîné invalidité[2] | Nombre total d'accidents | Nombre d'accidents par 100 employés[3] |
|---|---|---|---|---|
| Affaires extérieures | 13 | 1,20 | 23 | 0,42 |
| Affaires des anciens combattants | 246 | 25,23 | 400 | 8,20 |
| Affaires indiennes et du Nord canadien | 67 | 5,41 | 152 | 2,46 |
| Agence canadienne de développement international | 5 | 2,43 | 8 | 0,78 |
| Agence d'examen de l'investissement étranger | 0 | – | 0 | – |
| Agriculture | 328 | 16,55 | 695 | 7,01 |
| Approvisionnements et Services | 128 | 6,18 | 242 | 2,34 |
| Archives publiques | 12 | 7,94 | 29 | 3,84 |
| Assurance | 0 | – | 0 | – |
| Bibliothèque nationale | 1 | 0,97 | 2 | 0,39 |
| Bureau du Vérificateur général | 0 | – | 1 | 0,18 |
| Bureau du Conseil privé | 5 | 4,50 | 7 | 1,26 |
| Bureau du Directeur général des élections | 1 | 10,20 | 2 | 4,08 |
| Commissaire aux langues officielles | 1 | 4,20 | 1 | 0,84 |
| Commission canadienne des droits de la personne | 0 | – | 0 | – |
| Commission canadienne des grains | 14 | 8,11 | 18 | 2,09 |
| Commission canadienne des transports | 1 | 0,65 | 7 | 0,91 |
| Commission d'appel de l'immigration | 0 | – | 0 | – |
| Commission de la Capitale nationale | 64 | 32,06 | 126 | 12,63 |
| Commission de la Fonction publique | 9 | 1,95 | 15 | 0,65 |
| Commission de réforme du droit | 0 | – | 0 | – |
| Commission de révision de l'impôt | 1 | 12,50 | 1 | 2,50 |
| Commission du tarif | 0 | – | 0 | – |
| Commission mixte internationale | 0 | – | 0 | – |
| Communications | 9 | 2,02 | 25 | 1,12 |
| Conseil canadien des relations du travail | 0 | – | 0 | – |
| Conseil de la radio-télévision canadienne | 3 | 3,48 | 4 | 0,93 |
| Conseil du Trésor | 2 | 0,95 | 4 | 0,38 |
| Consommation et Corporations | 46 | 9,90 | 86 | 3,70 |
| Cour fédérale du Canada | 1 | 2,96 | 2 | 1,18 |
| Cour suprême du Canada | 0 | – | 0 | – |
| Défense nationale | 2 842 | 38,67 | 4 937 | 13,44 |

| Ministères de la Fonction publique | Nombre d'accidents ayant entraîné invalidité | Taux de fréquence des accidents ayant entraîné invalidité[2] | Nombre total d'accidents | Nombre d'accidents par 100 employés[3] |
|---|---|---|---|---|
| Emploi et immigration | 201 | 4,25 | 381 | 1,61 |
| Énergie, Mines et Ressources | 50 | 5,86 | 115 | 2,69 |
| Environnement | 308 | 13,28 | 677 | 5,84 |
| Expansion économique régionale | 46 | 11,25 | 93 | 4,55 |
| Finances | 2 | 1,39 | 5 | 0,69 |
| Gendarmerie royale du Canada | 64 | 8,97 | 134 | 3,75 |
| Imprimerie du gouvernement canadien | 14 | 4,23 | 22 | 1,33 |
| Industrie et Commerce | 7 | 1,24 | 20 | 0,71 |
| Justice | 0 | – | 1 | 0,08 |
| Musées nationaux du Canada | 26 | 13,33 | 46 | 4,72 |
| Office canadien des provendes | 0 | – | 0 | – |
| Office national de l'énergie | 0 | – | 2 | 0,50 |
| Parlement | 139 | 18,44 | 217 | 5,76 |
| Pêches et océans | 140 | 12 | 372 | 6,38 |
| Postes[4] | 4 112 | 58,82 | 5 998 | 17,16 |
| Résidence du Gouverneur général | 1 | 5,05 | 2 | 2,02 |
| Revenu national: | | | | |
| - Douanes et Accise | 138 | 6,80 | 264 | 2,60 |
| - Impôts | 144 | 4,04 | 290 | 1,63 |
| Santé et Bien-être social | 98 | 5,27 | 225 | 2,42 |
| Sciences et Technologie | 0 | – | 0 | – |
| Secrétariat d'État | 11 | 1,79 | 22 | 0,72 |
| Service correctionnel Canada | 800 | 39,70 | 1 386 | 13,76 |
| Solliciteur général | 3 | 6,70 | 7 | 3,13 |
| Statistiques Canada | 70 | 6,38 | 186 | 3,39 |
| Transports: | | | | |
| - .Administration | 6 | 1,52 | 18 | 0,91 |
| - Service du transport aérien | 398 | 15,83 | 763 | 6,07 |
| - Services de la marine | 377 | 29,49 | 846 | 13,24 |
| Travail | 5 | 2,91 | 12 | 1,40 |
| Travaux publics | 316 | 17,39 | 604 | 6,65 |
| TOTAL | 11 275 | 20,59 | 19 495 | 7,12 |

[1]La statistique est fondée sur les demandes d'indemnisation reçues au cours de l'exercice 1981-1982.

[2]Le «Taux de fréquence des accidents ayant entraîné invalidité» représente le nombre d'accidents ayant entraîné invalidité par millions d'heures-personnes accomplies.

[3]Le «Nombre total d'accidents» est fondé sur le nombre d'accidents ayant nécessité des soins médicaux et le nombre d'accidents ayant entraîné invalidité. L'emploi est calculé d'après les heures-personnes accomplies sur la base de 2 000 heures-personnes par année-personne.

[4]Le ministère des Postes est devenu la Société canadienne des postes en octobre 1981.

Statistique des accidents[1]

B. Organismes gouvernementaux non assujettis à la politique du Conseil du Trésor en matière de sécurité au travail
1er avril 1981 au 31 mars 1982

| Organismes non assujettis au Conseil du Trésor | Nombre d'accidents ayant entraîné invalidité | Taux de fréquence des accidents ayant entraîné invalidité[2] | Nombre total d'accidents | Nombre d'accidents par 100 employés[3] |
|---|---|---|---|---|
| Administration de pilotage de l'Atlantique | 5 | 27,47 | 10 | 10,99 |
| Administration de pilotage des Grands Lacs | 1 | 3,14 | 4 | 2,52 |
| Administration de pilotage des Laurentides | 0 | – | 0 | – |
| Administration de pilotage du Pacifique | 0 | – | 1 | 1,61 |
| Administration du pipe-line du Nord | 1 | 4,72 | 2 | 1,89 |
| Arsenaux canadiens Limitée | 73 | 91,71 | 86 | 21,61 |
| Banque du Canada | 45 | 9,93 | 81 | 3,57 |
| Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail | 1 | 9,26 | 1 | 1,85 |
| Centre de la sécurité des télécommunications | 3 | 2,41 | 6 | 0,96 |
| Centre de recherche pour le développement international | 0 | – | 1 | 0,28 |
| Centre national des arts | 5 | 6,51 | 10 | 2,60 |
| Commission de contrôle de l'énergie atomique | 1 | 2,26 | 1 | 0,45 |
| Commission d'énergie du Nord canadien | 21 | 30,88 | 55 | 16,18 |
| Commission des relations de travail dans la fonction publique | 0 | – | 0 | – |
| Commission internationale des pêcheries de flétans du Pacifique | 0 | – | 0 | – |
| Commission internationale des pêcheries du nord-ouest de l'Atlantique | 0 | – | 0 | – |
| Commission internationale des pêcheries de saumon du Pacifique | 0 | – | 5 | 7,35 |
| Conseil canadien des ministres des ressources | 0 | – | 0 | – |
| Conseil canadien des normes | 0 | – | 0 | – |
| Conseil de recherches en sciences humaines du Canada | 0 | – | 0 | – |
| Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie | 0 | – | 0 | – |
| Conseil des ports nationaux | 214 | 70,03 | 334 | 21,86 |
| Conseil des recherches médicales | 0 | – | 0 | – |
| Conseil des sciences du Canada | 0 | – | 0 | – |

| Organismes non assujettis au Conseil du Trésor | Nombre d'accidents ayant entraîné invalidité | Taux de fréquence des accidents ayant entraîné invalidité[2] | Nombre total d'accidents | Nombre d'accidents par 100 employés[3] |
|---|---|---|---|---|
| Conseil économique du Canada | 0 | – | 0 | – |
| Conseil national de recherche | 64 | 10,09 | 151 | 4,76 |
| Construction de défense (1951) Limitée | 3 | 4,84 | 10 | 3,23 |
| Corporation de disposition des biens de la Couronne | 1 | 4,90 | 2 | 1,96 |
| Eldorado Aviation Limitée | 0 | – | 4 | 14,29 |
| Eldorado Nucléaire Limitée | 183 | 55,35 | 435 | 26,32 |
| Énergie atomique du Canada | 224 | 13,88 | 408 | 5,05 |
| Les ponts Jacques-Cartier et Champlain Inc. | 10 | 68,49 | 17 | 23,29 |
| Monnaie royale canadienne | 58 | 54 | 100 | 18,62 |
| Office canadien du poisson salé | 0 | – | 0 | – |
| Office de commercialisation du poisson d'eau douce | 164 | 344,54 | 426 | 178,99 |
| Office national du film | 12 | 5,11 | 37 | 3,15 |
| Petro-Canada | 0 | – | 0 | – |
| Seaway International Bridge Corporation Limited | 1 | 13,16 | 2 | 5,26 |
| Société canadienne des postes[4] | 3 568 | 71,65 | 4,862 | 19,53 |
| Société canadienne d'hypothèques et de logement | 57 | 7,76 | 110 | 3 |
| Société d'assurances-dépôts du Canada | 0 | – | 0 | – |
| Société de développement de l'industrie cinématographique canadienne | 0 | – | 0 | – |
| Société des transports du Nord Limitée | 42 | 57,85 | 103 | 28,37 |
| Société du crédit agricole | 1 | 0,78 | 2 | 0,31 |
| Société pour l'expansion des exportations | 0 | – | 1 | 0,18 |
| Société Radio-Canada | 177 | 7,21 | 360 | 2,93 |
| Téléglobe | 10 | 3,43 | 17 | 1,17 |
| Voie maritime — Transports Canada[5] | 100 | 37,97 | 176 | 13,36 |
| Total partiel | 5 045 | 37,04 | 7 820 | 11,48 |
| Société de développement du Cap-Breton | 1 797 | 250,98 | 2 920 | 81,56 |
| TOTAL | 6 842 | 47,72 | 10 704 | 14,98 |

[1]La statistique est fondée sur les demandes d'indemnisation reçues au cours de l'exercice 1981-1982.

[2]Le «Taux de fréquence des accidents ayant entraîné invalidité» représente le nombre d'accidents ayant entraîné invalidité par millions d'heures-personnes accomplies.

[3]Le «Nombre total d'accidents» est fondé sur le nombre d'accidents ayant nécessité des soins médicaux et le nombre d'accidents ayant entraîné invalidité. L'emploi est calculé d'après les heures-personnes accomplies sur la base de 2 000 heures-personnes par année-personne.

[4]Le ministère des Postes est devenu la Société canadienne des postes en octobre 1981.

[5]Appelée autrefois «Administration de la voie maritime du Saint-Laurent».

Loi sur l'indemnisation des marins marchands: résumé statistique

| | Sociétés de transport maritime assurées | Nombre de marins employés (approx.) | Demandes d'indemnisation reçues | Cas d'indemnisation pour invalidité temporaire | Cas d'indemnisation pour invalidité permanente | Accidents mortels |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1976-1977 | 20 | 1 425 | 43 | 19 | 1 | 0 |
| 1977-1978 | 18 | 1 300 | 15 | 3 | 2 | 0 |
| 1978-1979 | 13 | 1 000 | 12 | 5 | 1 | 0 |
| 1979-1980 | 13 | 1 000 | 14 | 10 | 1 | 0 |
| 1980-1981 | 8 | 700 | 9 | 5 | 0 | 0 |
| 1981-1982 | 6 | 500 | 7 | 3 | 0 | 0 |